

# BAB I

## PENGANTAR

### A. Latar Belakang Masalah

*Work engagement* karyawan penting diperhatikan oleh setiap perusahaan. Shimazu dan Schaufeli (2009) menemukan *work engagement* berhubungan positif dengan kepuasan hidup dan kinerja karyawan. Bakker dan Demerouti (2008) kemudian menyatakan bahwa karyawan yang memiliki *work engagement* akan menjadi karyawan yang lebih kreatif, lebih produktif, dan lebih memiliki kemauan untuk bekerja. Selain itu, Hakanen, Perhoniemi, dan Tanner (2008) menyatakan bahwa *work engagement* dapat mempengaruhi *personal initiative* karyawan. Hal tersebut memiliki dampak positif yaitu menjadikan karyawan memiliki inovasi dalam bekerja. Berkaitan dengan pernyataan sebelumnya, penelitian dari Bakker (2011) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki *work engagement* akan lebih terbuka terhadap informasi yang baru, lebih produktif, dan lebih memiliki semangat untuk bekerja. Bakker (2011) juga menyatakan bahwa karyawan yang memiliki *work engagement* akan secara proaktif mengubah lingkungan kerjanya menjadi tempat yang menyenangkan untuk ditinggali oleh karyawan.

*Work engagement* juga diketahui memiliki dampak positif bagi perusahaan. Watson (2013) menghitung nilai margin dari karyawan yang memiliki rasa *engaged* dan dampaknya terhadap produktivitas. Perusahaan yang memiliki karyawan dengan rasa *engaged* yang tinggi mengalami kehilangan produktivitas kerja rata-rata sebesar 7.6 hari kerja per tahun. Sementara itu, perusahaan dengan karyawan yang tidak memiliki rasa *engaged* mengalami

kehilangan produktivitas kerja rata-rata sebesar 14.1 hari kerja per tahun. Hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan dengan karyawan yang tidak *engaged* akan mengalami hampir dua kali lipat kehilangan produktivitas kerja dibandingkan dengan perusahaan dengan karyawan yang memiliki rasa *engaged*. Selain itu, terdapat dampak positif lain yang diterima oleh perusahaan yang memiliki karyawan dengan *work engagement*. Penelitian dari Halbesleben (2010) mengungkapkan bahwa *work engagement* memiliki korelasi negatif dengan *burnout*.

Watson (2013) memaparkan hasil survei yang melibatkan lebih dari 9.000 responden dari sejumlah negara Asia Pasifik, termasuk Indonesia. Hasil survei menunjukkan bahwa hanya terdapat 39% karyawan yang memiliki rasa *engaged* yang tinggi terhadap perusahaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa dari presentase maksimal sebesar 100%, *work engagement* yang dimiliki oleh karyawan masih tergolong rendah. Namun, Watson (2013) lebih lanjut memaparkan bahwa negara dengan pertumbuhan ekonomi yang cepat seperti Indonesia memiliki karyawan dengan rasa *engaged* yang lebih tinggi dibandingkan dengan negara dengan keadaan ekonomi yang sudah berkembang di wilayah Asia Pasifik.

Salah satu perusahaan yang memiliki karyawan dengan rasa *engaged* terhadap pekerjaannya adalah BUMN PT X. Hal tersebut memberi dampak pada produktivitas kerja karyawan yang dapat diukur pada nilai SHS (*Superieure Hoofd Suiker*) yang dicapai oleh perusahaan. Hasil analisa nilai SHS BUMN PT X menunjukkan bahwa perusahaan tersebut menempati peringkat pertama setelah masa produksi tahun di antara perusahaan lainnya di wilayah kerja Jawa Tengah.

Beberapa penelitian memberikan hasil bahwa *work engagement* dapat dijelaskan melalui berbagai faktor, salah satunya adalah dukungan keluarga. Karatepe (2015), dalam penelitiannya, menyatakan bahwa karyawan *frontline* yang mendapatkan dukungan dari keluarga memiliki rasa *engaged* yang tinggi dengan pekerjaannya. Karatepe (2015) selanjutnya menjelaskan bahwa dukungan keluarga yang mempengaruhi *work engagement* dijelaskan melalui proses motivasi dalam Model *Job Demands-Resources (JD-R)*. Dukungan keluarga memegang peran sebagai salah satu sumber untuk menstimulasi *work engagement* yang dimiliki oleh karyawan. Keluarga menunjukkan dukungan berupa dukungan emosi untuk menanggapi masalah pekerjaan yang dihadapi oleh karyawan. Hakanen dan Roodt (2010) lebih lanjut menerangkan peran dukungan keluarga terhadap *work engagement* yang dijelaskan melalui JD-R Model. Dukungan dari luar lingkungan kerja seperti dari keluarga memiliki hubungan negatif dengan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Selain itu, penelitian dari Bakker, Demerouti, dan Schaufeli (Hakanen dan Roodt, 2010) mengungkapkan bahwa pada karyawan laki-laki dan perempuan, diketahui bahwa *home resources* memiliki hubungan yang positif dengan *engagement* yang dimiliki oleh karyawan.

Siu, Lu, Brough, Lu, Bakker, Kalliath,...Shi (2010) menjelaskan bahwa dukungan keluarga juga memiliki peran sebagai penyedia rasa cinta dan harapan untuk mendukung karyawan agar bekerja keras dalam menyelesaikan pekerjaannya. Penelitian lain dari Yong Li, Zhi Yu, dan Ying (2012) juga menunjukkan bahwa bahwa karyawan yang merasakan dukungan keluarga memiliki efek positif yang signifikan dengan *work engagement*. Bianchi, Casper, dan King (2005) menyatakan bahwa kehidupan keluarga saat ini mempengaruhi

kehidupan kerja seseorang. Ketika anggota keluarga mengalami kesulitan di kehidupan berkeluarga, karyawan akan mengalami penurunan dalam keterlibatan dengan perusahaan. Hal tersebut akan berdampak pada menurunnya kuantitas dan kualitas dari hasil pekerjaan karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti ingin mengetahui peran dukungan pasangan terhadap *work engagement* pada karyawan. Karyawan yang ingin diteliti merupakan karyawan dari salah satu perusahaan BUMN di Indonesia. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara dukungan keluarga dengan *work engagement* pada karyawan BUMN PT X. Pertanyaan tersebut akan dijawab melalui penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.

### **B. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian tersebut adalah untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dukungan keluarga dan *work engagement* pada karyawan BUMN PT X.

### **C. Manfaat Penelitian**

#### 1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian tersebut diharapkan dapat memperkaya ilmu pengetahuan di bidang psikologi industri dan organisasi, khususnya tentang dukungan keluarga dan *work engagement*.

#### 2. Manfaat praktis

Hasil penelitian tersebut diharapkan dapat memberi gambaran kepada BUMN PT X mengenai tingkat *work engagement* yang dimiliki karyawan dan peran keluarga terhadap *work engagement* yang dimiliki oleh karyawan.

#### D. Keaslian Penelitian

Bimantari (2015) melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh *job demands*, *personal resources*, dan jenis kelamin terhadap *work engagement*. Penelitian tersebut melibatkan sampel sebanyak 330 karyawan PT Pertamina Gas Area Jawa Bagian Barat. Penelitian tersebut menggunakan teori dari tokoh seperti Macey, Scheider, Barbera, dan Young (2009) tentang *work engagement*. Uji alat ukur dari penelitian tersebut menggunakan *Confirmatory Factor Analysis (CFA)*. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel *personal resources* memiliki pengaruh terhadap *work engagement*.

Hayuningtyas dan Helmi (2015) melakukan penelitian mengenai kepemimpinan otentik dan *work engagement*. Penelitian tersebut melibatkan efikasi diri sebagai mediator. Tujuan dari penelitian tersebut untuk mengetahui peran kepemimpinan otentik dengan melibatkan efikasi diri sebagai mediator terhadap *work engagement*. Partisipan penelitian dari Hayuningtyas dan Helmi (2015) adalah dosen Fakultas X Universitas Y dengan masa kerja minimal 2 tahun sejumlah 40 orang.

Bakker, Demerouti, Schaufeli (2005) melakukan penelitian mengenai *burnout* dan *work engagement*. Bakker, Demerouti, dan Schaufeli (2005) pada penelitiannya tersebut menggunakan teori sendiri, yaitu teori *work engagement* dari Schaufeli, dkk (2002). Penelitian tersebut dilakukan dengan melibatkan 323 pasangan suami istri dengan latar belakang pekerjaan yang berbeda-beda dan memiliki anak di Belanda. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat hubungan silang antara *burnout* dan *work engagement*.

Koyuncu, Burke, Fiksenbaum (2006) melakukan penelitian mengenai Work Engagement terhadap manager wanita dan karyawan profesional lainnya di

Turkish Bank. Penelitian tersebut melibatkan 286 karyawan wanita dari Turkish Bank. Penelitian ini menggunakan teori tentang *work engagement* dari Schaufeli dan Bakker (2004).

Siu, dkk (2010) melakukan penelitian mengenai *work-family enrichment* dan peran dari *work engagement*. Siu, dkk (2010) menggunakan teori tentang *work engagement* dari Greenhaus dan Powell (2006). Penelitian ini melibatkan subjek sebanyak 786 karyawan yang bekerja di salah satu rumah sakit di Guangzhou dan pabrik kaca di Dongguan.

#### 1. Keaslian topik

Berdasarkan penelitian yang telah disebutkan sebelumnya, penelitian ini menggunakan topik yang sama yaitu mengenai *work engagement*. Penelitian ini dilakukan untuk mencari hubungan antara dukungan keluarga dan *work engagement*. Penelitian mengenai dukungan keluarga dan *work engagement* sebelumnya sudah pernah dilakukan oleh Siu, dkk (2010).

#### 2. Keaslian teori

Teori mengenai dukungan keluarga dan *work engagement* telah dirumuskan oleh sejumlah tokoh. Sejumlah teori yang sesuai akan digunakan dalam penelitian ini. Namun, penelitian ini menggunakan teori utama mengenai *work engagement* dari Schaufeli dan Bakker (2004) dan teori dukungan keluarga menggunakan teori dari King, Mattimore, King, dan Adams (1995).

#### 3. Keaslian alat ukur

Penelitian ini menggunakan alat ukur yang telah diadaptasi dari *Utrecht Work Engagement Scale* (Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006) dengan 17 aitem. Alat ukur tersebut mengukur tiga aspek, yaitu semangat, dedikasi, dan penghayatan. Penelitian ini juga menggunakan alat ukur dukungan keluarga

yang diadaptasi dari *Family Subscale from Multidimensional Scale of Perceived Social Support* (Zimet dkk, 1988) dengan 4 aitem.

#### 4. Keaslian subjek penelitian

Penelitian mengenai dukungan keluarga dan *work engagement* sebelumnya telah dilakukan oleh Siu, dkk (2010) dengan subjek sebanyak 786 karyawan yang bekerja di salah satu rumah sakit di Guangzhou dan pabrik kaca di Dongguan. Sedangkan subjek dari penelitian ini adalah karyawan tetap BUMN PT X yang terletak di Kabupaten Karanganyar Provinsi Jawa Tengah.

