

# **BAB I**

## **PENGANTAR**

### **A. Latar Belakang**

*Work Engagement* karyawan mempunyai peran penting dalam suatu perkembangan perusahaan. *Work engagement* merupakan sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja dengan mengekspresikan diri secara total. Peningkatan dan pengembangan suatu perusahaan ini dapat dilakukan dengan menciptakan karyawan yang *engaged* dengan pekerjaannya. Setiap perusahaan membutuhkan karyawan *work engagement* yang proaktif dan memiliki komitmen yang tinggi untuk bekerja, sehingga perusahaan mampu bertahan dalam menghadapi persaingan yang semakin kuat ( Bakker & Demerouti, 2008).

Perusahaan yang bergerak maju dalam jangka panjang harus mempertimbangkan mengenai *work engagement* pada karyawan. Ketika karyawan merasa terlibat dengan pekerjaannya, maka karyawan tersebut merasakan menyatu dengan pekerjaannya dan tidak berpengaruh kepada kondisi di lingkungannya. Sebaliknya, ketika karyawan merasa tidak memiliki *work engagement* maka karyawan menjadikan pekerjaannya sebagai tuntutan hidup yang harus dilakukan. Penjelasan tersebut sesuai dengan Bakker dan Schaufelli (2006) yaitu dampak dari *work engagement* yaitu rendahnya kecenderungan untuk meninggalkan perusahaan.

Pada tahun 2013, hanya 13 persen karyawan di 142 negara yang merasa *engaged* di tempat kerja mereka. Termasuk di Indonesia, tercatat sebesar 15

persen karyawan merasa *engaged* di perusahaan tempat karyawan itu bekerja (Siswono, 2016). *Work engagement* itu mengacu dalam kondisi kognisi (penyerapan) serta semangat yang tumbuh. Sehingga *work engagement* ini prediktor yang baik dari kinerja pekerjaan. Pada *engagement* yang tinggi, membuat karyawan sangat termotivasi dalam bekerja serta memiliki komitmen, antusias, dan bersemangat (Mujiasih, 2015).

Karyawan yang memiliki *engagement* dapat dilihat dengan tidak merasakan pekerjaan sepenuhnya tentang deskripsi pekerjaan yang dilakukan namun karyawan mampu fokus pada tujuan dan mencoba untuk mencapai secara konsisten akan suksesnya suatu perusahaan. Karyawan secara aktif mencari jalan untuk dapat memperluas kemampuan yang dimiliki serta karyawan pantang menyerah walau dihadapkan dengan situasi yang menyulitkan. Pada penelitian Iqbal dan Khan (2012) menyatakan bahwa ketika *work engagement* yang rendah dapat menimbulkan masalah seperti kurang-tertarikan karyawan dalam bekerja, sering lamban dalam pekerjaan, sering terlambat datang dalam bekerja, sering tidak masuk kerja, bahkan hingga keluar dari perusahaan.

Dalam hasil wawancara pada karyawan PT X, dalam perusahaan tersebut sedang dalam masa transisi yang dimana hubungan perusahaan dengan masalah keuntungan yang didapat sedang tidak seimbang atau *balance*, sehingga kinerja karyawan yang di perusahaan tersebut harus diforsir atau lebih ditingkatkan lagi untuk meningkatkan keuntungan dalam perusahaan tersebut. Suasana dalam perusahaan ini mengalami perubahan yang lumayan menurun. Dalam hal bonus atau remunerasi dimana mengalami pemotongan atau pengurangan. Pada

permasalahan di atas, peneliti ingin melihat seberapa besar karyawan tersebut mempunyai *work engagement* dalam masalah tersebut.

Dalam level organisasi, Harter (2002) menyetujui bahwa *work engagement* memiliki hubungan dengan *business outcome* berupa kepuasan pelanggan, *profit*, produktivitas, *turnover* karyawan, dan kecelakaan kerja. Di sisi lain, karyawan yang tidak memiliki *work engagement* membawa pengaruh buruk untuk keuangan perusahaan. Sebagai contoh, di Singapore, biaya yang dikeluarkan untuk menanggung karyawan yang tidak terikat sebesar 4,9-6,7 miliar Poundsterling per tahun. Dari pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa *work engagement* sangat penting dan memiliki pengaruh positif baik dalam level individu maupun organisasi.

Menurut Bakker dan Demerouti (2008) terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *work engagement* yaitu sumber kerja (*job resources*) dan sumber daya pribadi (*personal resources*). *Work engagement* juga dapat dipengaruhi oleh *job resources* yaitu aspek-aspek fisik, sosial maupun organisasi yang berfungsi sebagai media untuk mencapai tujuan pekerjaan baik secara fisiologis maupun psikologis yang harus dikeluarkan, serta menstimulasi pertumbuhan dan perkembangan individu (Demerouti, 2001). *Personal resource* adalah evaluasi diri positif yang terkait dengan ketahanan dan mengacu pada rasa individu dari kemampuan subjek untuk mengendalikan dan memberikan dampak yang baik pada lingkungan subjek (Hobfoll, 2003). *Personal resources* merupakan aspek diri dan pada umumnya dihubungkan dengan kegembiraan dan perasaan bahwa

diri mampu memanipulasi, mengontrol dan memberikan dampak pada lingkungan sesuai dengan keinginan dan kemampuannya (Demerouti, 2001).

Berdasarkan penjelasan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *work engagement*, maka dapat disimpulkan bahwa aspek psikologis merupakan faktor yang berpengaruh bagi meningkatkan *work engagement* dan salah satunya adalah *psychological capital*. *Psychological Capital* yaitu turunan dari perilaku psikologi positif, biasanya memang *Psychological capital* ini mempunyai hubungan dengan psikologi yang positif. Seperti mengidentifikasi efikasi positif, harapan, optimisme, resiliensi. *Psychological capital* itu sendiri mempunyai definisi yaitu keadaan psikologis yang positif dalam perkembangan individu yang ditandai dengan yang pertama *self efficacy* atau keyakinan untuk sukses dalam hal tantangan tugasnya, yang kedua adalah optimisme, yang ketiga tekun dalam tujuan dan mempunyai harapan yang tinggi untuk keberhasilan, dan terakhir adalah resiliensi atau ketahanan dalam menuju keberhasilan (Luthans, Youssef, dan Avolio, 2007). Dalam definisi tersebut, *Psychological Capital* ini mempunyai empat dimensi seperti efikasi, harapan, optimisme, dan resiliensi dari kecenderungan motivasi untuk mencapai keberhasilan. Karyawan *Psychological Capital* memperkuat potensi nilai mengambil perspektif yang berbeda, menilai situasi dan keadaan di lebih positif, oportunistik, adaptif dan promosi / pendekatan terfokus cara, sehingga meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Hubungan atau dinamika terkait dalam *Psychological capital* dengan *work engagement* terlihat ketika seorang karyawan melakukan tanggung jawab sepenuhnya dengan pekerjaannya dengan keadaan psikologis yang positif maka

akan tercipta adanya hubungan yang positif dan harmonis antara pekerjaan dengan perilaku karyawan. Dengan adanya aspek *psychological capital* akan meningkatkan semangat, dedikasi, serta penghayatan dalam pekerjaan pada karyawan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dilihat bahwa *psychological capital* menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *work engagement* pada karyawan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti “bagaimana *psychological capital* berhubungan dengan tinggi rendahnya *work engagement* pada karyawan?”

## **B. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui *Work engagement* ditinjau dari *Psychological Capital* pada karyawan perusahaan yang bergerak di bidang automotif di wilayah Lampung.

## **C. Manfaat Penelitian**

### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah dan memberikan sumbangan penelitian bagi perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya bidang ilmu Psikologi Industri dan Organisasi. Penelitian ini juga diharapkan dapat menambah khasanah bagi peneliti yang tertarik dalam penelitian dengan topik *psychological capita* dan *work engagement*.

## 2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat membuka dan memberikan wacana khususnya pada organisasi mengenai *work engagement* dengan *psychological capital* itu sendiri.

### **D. Keaslian Penelitian**

Penelitian *work engagement* pernah dilakukan oleh Dwitasari, dkk (2015) dengan judul Pengaruh *Perceived Organizational Support* Dan *Organizational Based Self Esteem* Terhadap *Work*. Penelitian selanjutnya pernah dilakukan oleh Puspita (2012) yang berjudul Hubungan antara Dukungan Sosial dan Makna Kerja Sebagai Panggilan dengan Keterikatan Kerja penelitian ini dan penelitian dilakukan Yakin Mustofa dan Erdil Oya (2012) dengan judul *Relationship between Self Efficacy and Work Engagement and the Effects on Job Satisfaction: A Survey on Certified Public Accountans* yang mempunyai tujuan adanya hubungan antara *self efficacy* dan *work engagement* pada *job satisfaction*. Subjek yang digunakan pada penelitian ini adalah publik akuntan yang bersertifikat pada yang bekerja di Kocaeli, Gebze, dan daerah Dilovasi Turkey. Penelitian *work engagement* yang lainnya yaitu penelitian dari Bakker dan Demeouroti (2007) yang berjudul *The Job Demands Resources Model State of the art*.

Keaslian dalam penelitian ini dapat dijelaskan dalam urian berikut ini :

#### 1. Keaslian Topik

Penelitian ini memiliki keaslian topik karena dalam penelitian sebelumnya dilakukan oleh Dwitasari, dkk (2015) dengan judul pengaruh *perceived*

*organizational support* dan *organizational based self esteem* terhadap *work engagement*. Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Puspita (2012) memiliki topik dukungan sosial, makna kerja, dengan keterikatan kerja. Selanjutnya penelitian Yakin Mustofa dan Erdil Oya (2012) memiliki topik *self efficacy*, *work engagement*, serta *job satisfaction*.

Selanjutnya penelitian yang mengenai *psychological capital* pernah dilakukan oleh Luthan, dkk (2010) mempunyai topik *positive psychological capital* dan *employee well being*. Selanjutnya penelitian yang dilakukan Nuraizal (2016) menggunakan topik *psychological capital* dan topik perilaku kreatif. Sedangkan pada penelitian ini memiliki *Psychological Capital* sebagai variabel bebas dan (*work engagement*) sebagai variabel tergantung.

## 2. Keaslian Teori

Dalam penelitian ini memiliki keaslian teori Bakker dan Demeoroti (2006) yang mempunyai 3 dimensi. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yakin Mustofa dan Erdil Oya (2012) memakai teori dari Rich, Lepine, dan Crawford (2012). Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Puspita (2012) memakai teori yang sama yaitu Bakker dan Demeoroti (2008) dan pada penelitian Dwitasari, dkk juga memakai teori yang sama yaitu Bakker (2011).

Pada penelitian mengenai *psychological capital* penelitian sebelumnya dilakukan oleh Luthans, dkk (2010) memakai teori Luthans, Avolio, dkk (2007). Sedangkan pada penelitian yang dilakukan Nurfaizal (2016) menggunakan teori Luthans, dan Avey (2011).

### 3. Keaslian Alat Ukur

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Ada dua skala yang akan digunakan peneliti yaitu skala *work engagement* dan skala *Psychological capital*. Alat ukur yang digunakan dalam *work engagement* yaitu dengan aspek Bakker dan Schaufelli (2007). Alat ukur yang digunakan dalam *psychological capital* dengan aspek Luthans dan Avolio (2007).

Dalam penelitian sebelumnya, penelitian dari Dwitasari, dkk (2015) menggunakan skala dukungan sosial, skala makna kerja, dan skala keterikatan kerja. Skala keterikatan kerja dari penelitian Dwitasari, dkk (2015) memakai alat ukur *work engagement* dari Bakker (2011). Penelitian yang dilakukan oleh Yakin Mustofa dan Erdil Oya (2012) memakai alat ukur *work engagement* dari Rich, Lepine, dan Crawford (2012). Pada penelitian yang dilakukan Puspita (2012) memakai alat ukur Bakker dan Demeouroti (2008).

Penelitian yang mengenai *psychological capital* pernah dilakukan oleh Luthans, dkk (2010) menggunakan alat ukur dari Luthans dan Avolio (2007) yaitu PCQ-24 atau *Psychological Capital Questionnaire-24*. Penelitian dengan Nurfaizal (2016) dengan teori Luthans dan Avet (2011).

### 4. Keaslian Subjek

Dalam penelitian ini, subjek yang digunakan adalah karyawan perusahaan yang bergerak di bidang automotif pada wilayah Lampung. Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dwitasari, dkk (2015) subjek dilakukan pada 327 karyawan tetap pada level staf sampai kepala bagian pada PT. Pupuk Kaltim.

Sedangkan penelitian Puspita (2012) subjek penelitian tersebut adalah perawat di RSJ Menur Surabaya.

Penelitian yang mengenai *psychological capital* pernah dilakukan Luthans, dkk (2010) dengan judul *Impact of Positive Psychological Capital on Employee Well Being on Over Time* menggunakan subjek pada karyawan. Serta penelitian yang dilakukan oleh Nurfaizal (2016) menggunakan subjek dengan pelaku UMKM kreatif di daerah yaitu Banyumas, Banjarnegara, Purbalingga, dan Cilacap.

