

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Penduduk Yang Bekerja (PYB) di Indonesia tercatat sebanyak 135,61 juta orang pada periode Februari 2022. Sementara itu, data dari *integrity indonesia (2018) work engagement* diseluruh dunia terdapat 85% karyawan yang merasa tidak *engaged* atau memiliki *work engagement* yang rendah. Sedangkan, hanya 15% karyawan yang bekerja penuh waktu dan merasa *engaged* dengan pekerjaannya. Di era saat ini, karyawan berperan sebagai elemen terpenting dalam organisasi, baik itu perusahaan publik maupun swasta (Wibowo, 2014). Menurut Okoye dan Ezejiolor (Mufarrikhah, 2020) berpendapat keberhasilan dan berkembangnya perusahaan maupun organisasi disebabkan oleh sumber daya manusianya, dikarena sumber daya manusia merupakan roda penggerak dalam suatu perusahaan maupun organisasi.

Berdasarkan hasil survei Gallup (Ercanbrack, 2023) kelelahan karyawan: penyebab dan penyembuhannya sebanyak 76% karyawan mengalami kelelahan di tempat kerja setidaknya kadang-kadang, dan 28% mengatakan mereka "sangat sering" atau "selalu" kelelahan di tempat kerja. Menurut Anggraini & Mulyana (2022) akibat kelelahan tersebut, pekerja di Indonesia hanya dapat bekerja untuk waktu yang sangat singkat di perusahaan karena ketidaksesuaian dalam komitmen mereka untuk bekerja (*work engagement*). Pekerja yang mengalami *burnout syndrome* memiliki keinginan untuk berhenti dari pekerjaannya (*turnover intention*) karena rendahnya komitmen dan motivasi mereka dalam bekerja. Setiap hari pekerja diwajibkan menghadapi tugas yang repetitif, menghasilkan perasaan jenuh, hilangnya minat terhadap pekerjaan, dan berpotensi memicu munculnya *burnout* (Rajan, dkk., 2015; Marisa & Utami, 2021). *Burnout* dianggap sebagai respons merugikan akibat stres berkepanjangan dan tekanan yang mengakibatkan kelelahan fisik (Maslach dkk, 2001; Marisa & Utami, 2021).

Hal tersebut dapat mengakibatkan rendahnya *work engagement* pada karyawan, *work engagement* merupakan suatu aspek penting yang harus ada pada karyawan. Penelitian yang dilakukan Gallup (2021) *work engagement rate* pada 1.000 karyawan di Indonesia sebesar 22% yang berarti terdapat masalah *work engagement* di Indonesia. Sebuah survei dilansir dari detiknews (2022) mengungkapkan bahwa, 26% pekerja di Amerika Serikat tengah mempersiapkan diri untuk mencari kesempatan kerja baru, dan 40% pekerja secara global tengah mempertimbangkan untuk meninggalkan tempat kerja mereka pada akhir tahun 2022.

Hasil survei tersebut tentunya menarik untuk dipertimbangkan bahwa ternyata *engagement* akan tetap menjadi isu sentral di masa depan. Jika dalam 26% dan 49% sebagaimana dikutip dari riset Gallup tersebut termasuk karyawan yang masuk dalam *top talent* yang tidak memiliki *engagement*, maka akan menjadi kerugian besar buat perusahaan dengan kehilangan aset terbaiknya. Oleh karena itu itu mendefinisikan ulang dan memperbaiki implementasi dari kebijakan *engagement* di perusahaan menjadi prioritas. Berdasarkan hasil-hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa *work engagement* merupakan faktor yang sangat esensial bagi karyawan dalam konteks organisasi. Karyawan yang memiliki kemampuan kreatif, produktif, proaktif, dan tingkat motivasi yang tinggi akan berkontribusi positif terhadap peningkatan produktivitas organisasi.

Karyawan yang bekerja di suatu perusahaan diminta untuk memenuhi tuntutan yang harus ia selesaikan, seperti target yang cukup banyak dengan jumlah SDM yang kurang memadai. Selain itu, waktu yang singkat membuat karyawan merasa kelelahan untuk menyelesaikan target yang diminta oleh perusahaan, karena kelelahan tersebut membuat pekerja merasa tidak semangat dalam bekerja dan membuatnya merasa bosan. Sehingga muncul rasa ingin pindah dari perusahaan, karena jumlah tuntutan pekerjaan yang tidak sebanding dengan SDM yang ada. Jika hal ini terus terjadi perusahaan akan mengalami kerugian, karena terus berkurangnya jumlah pekerja yang diakibatkan pekerjanya tidak memiliki rasa keterikatan, seharusnya

perusahaan dapat lebih memperhatikan kesejahteraan karyawannya agar setiap karyawan memiliki rasa terikat di suatu perusahaan.

Karyawan yang terikat kerja akan mencapai tujuan organisasi, mendorong inovasi karyawan untuk menjadi lebih kreatif dan produktif, dan termotivasi untuk berkontribusi lebih banyak pada pekerjaan mereka, menghasilkan kepuasan kerja yang lebih tinggi, keterlibatan organisasi yang lebih tinggi, dan niat yang lebih rendah untuk keluar (Bakker & Leiter, 2010; Bakker & Demerouti, 2008; Saks, 2006; Monita dkk., 2020). Faktor yang mempengaruhi *work engagement* antara lain *job demands*, *job resources* dan *personal resources* (Schaufeli & Bakker, 2003; Bakker & Leiter, 2010; Ramadhani & Sawitri, 2017). Salah satu bentuk *personal resource* adalah tindakan proaktif. Tindakan ini berarti mengambil inisiatif dan bertindak secara proaktif dengan tujuan mengubah dan memperbaiki situasi dan diri kita sendiri (Parker & Collins, 2010; Kustini, dkk., 2020).

Bagi sebuah organisasi, memiliki karyawan yang mencapai tingkat produktivitas yang tinggi akan menghasilkan dampak positif terhadap kemajuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menunjukkan perhatian dan peduli terhadap karyawan sebagai salah satu cara untuk mempertahankan produktivitas mereka. Salah satu langkah yang dapat diambil adalah menciptakan lingkungan yang nyaman dan aman bagi karyawan saat menjalankan tugas mereka (Pri & Zamralita, 2018). Tindakan ini akan membantu perusahaan fokus dalam membentuk rasa keterikatan antara karyawan dan pekerjaan yang mereka miliki.

Menurut Sofyanty (2018) mengindikasikan bahwa *work engagement* mencerminkan kesetiaan karyawan terhadap tempat kerjanya, karyawan secara aktif terlibat baik secara fisik maupun mental dalam semua aspek pekerjaannya. Tingkat *work engagement* yang tinggi pada karyawan mengarah pada dedikasi pada perusahaan, motivasi yang tinggi, serta semangat kerja yang membara, sehingga karyawan berusaha mencapai tujuan baik pribadi maupun perusahaan. Bakker & Leiter (Ramadhany & Mulyana, 2021) mendefinisikan *work engagement* sebagai sikap positif yang dimiliki

karyawan terhadap pekerjaan mereka, biasanya ditandai dengan semangat, dedikasi, dan keterlibatan dalam pekerjaan. Berbagai definisi ini mengungkapkan bahwa *work engagement* merupakan komitmen yang mendalam yang mendorong karyawan untuk memberikan upaya, ide-ide, dan ketekunan, yang pada akhirnya mengarahkan mereka menuju pencapaian tujuan perusahaan.

Organisasi modern yang ingin tetap kompetitif membutuhkan karyawan yang terikat, orang-orang yang penuh energi dan antusiasme (Bakker & Leiter, 2017). Menurut Davids (2013) *work engagement* berperan penting dalam organisasi karena dapat membantu mengoptimalkan peran karyawan dalam menjalankan organisasi. Menurut Iswati & Mulyana (2021), *work engagement* itu sendiri dipengaruhi oleh banyak faktor ketika karyawan dikatakan memiliki rasa keterikatan terhadap pekerjaannya, yaitu ketika karyawan memiliki rasa keterikatan yang lebih tinggi, jika perusahaan secara tepat menyediakan hak untuk karyawan dengan baik, maka hal ini juga merupakan usaha yang menarik saat karyawan melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik pula.

PT. Basst Pratama Teknik merupakan perusahaan pelaksanaan konstruksi berbentuk Perseroan Terbatas (PT). PT. Basst Pratama Teknik beralamat di Jl. Raya Sultan Agung, Kp. Rawa Pasung No. 96 RT. 007 RW. 003 Kel. Kalibaru Kec. Medan Satria, Kota Bekasi. PT. Basst Pratama Teknik adalah badan usaha berpengalaman yang mengerjakan proyek nasional. PT. Basst Pratama Teknik saat ini memiliki kualifikasi dalam mengerjakan proyek-proyek dengan sub klasifikasi yaitu: MK001, jasa pelaksana konstruksi pemasangan pendingin udara (*air conditioner*), pemanas dan ventilasi. MK002, jasa pelaksana konstruksi pemasangan pipa air (*plumbing*) dalam bangunan dan salurannya. MK004, jasa pelaksana konstruksi insulasi dalam bangunan. PL002, jasa pelaksana perakitan dan pemasangan konstruksi prafabrikasi untuk konstruksi bangunan gedung.

Berdasarkan hasil wawancara pendahuluan yang telah dilakukan oleh peneliti pada tanggal 31 Mei dan 03 Juni 2023 di PT. Basst Pratama Teknik

terhadap lima orang karyawan didapat temuan masalah terkait dengan *work engagement*.

Pada aspek *work engagement* yang pertama yaitu semangat (*vigor*), diperoleh hasil bahwa 5 responden kurang bersemangat dikarenakan adanya pekerjaan atau proyek yang berlebihan, dengan tenggat waktu yang singkat dan terbatas. Hal ini menyebabkan karyawan tidak memiliki waktu istirahat yang cukup dan waktu libur. Karyawan juga mengatakan sering lembur untuk menyelesaikan proyeknya, kemudian karyawan mengatakan bahwa pekerjaan yang dilakukan sifatnya monoton sehingga *work engagement* yang dimiliki oleh karyawan menurun.

Oleh karena itu, hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan belum mencurahkan semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selanjutnya, karyawan juga belum mampu untuk mengeluarkan kemampuan dan ketekunan yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaannya. Berdasarkan hal tersebut karyawan belum memenuhi aspek pertama *work engagement* yaitu semangat (*vigor*).

Pada aspek *work engagement* yang kedua yaitu aspek dedikasi (*dedication*) diperoleh hasil bahwa 4 dari 5 responden, merasa tidak tertantang ketika diberi perintah oleh atasan atau *leader* divisi untuk menyelesaikan salah satu pekerjaan, yakni memperbaiki mesin *overhaul* karena mereka merasa kesulitan dengan pekerjaan tersebut. Responden juga merasa pekerjaannya bersifat monoton, ditambah lagi responden ingin menyelesaikan pekerjaannya bersama tim. Namun, responden tidak ingin mendapatkan rekan kerja yang sulit diajak kerjasama. Selain itu, terdapat responden yang menyatakan dirinya kurang senang jika ada pekerjaan diluar *job desk* yang diberikan oleh perusahaan.

Hal ini menunjukkan kurangnya pengabdian (*dedication*) pada aspek *work engagement*. Sedangkan, kemunculan aspek *work engagement* yang seharusnya ditunjukkan yaitu, adanya keterlibatan yang kuat antara individu dengan pekerjaannya. Sehingga munculnya perasaan antusias dan tertantang terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

Selanjutnya pada aspek ketiga dari *work engagement* yaitu aspek penghayatan (*absorption*), diperoleh hasil bahwa 2 dari 5 responden terkadang merasa semangat dan waktu berlalu begitu cepat. Namun, pada suatu keadaan responden juga merasa waktu begitu lama ketika bekerja dan tidak bisa berkonsentrasi saat melakukan proses kerja. Seperti saat diminta oleh atasan untuk mengerjakan *job desk* sesuai bidangnya yakni, membuat berita acara yang harus diselesaikan secara dadakan atau diselesaikan pada hari itu juga. Sehingga responden ingin cepat menyelesaikan proses pembuatan surat tersebut. Selain itu, responden merasa waktu berjalan lebih lama saat pekerjaan sedang sedikit.

Selanjutnya 3 dari 5 responden sulit berkonsentrasi saat melakukan pekerjaan di malam hari, karena responden merasa kantuk. Hal ini disebabkan kurangnya waktu istirahat, karena adanya perbaikan mesin yang membutuhkan waktu jam kerja yang lebih lama. Hal ini menunjukkan kurangnya penghayatan (*absorption*) pada aspek *work engagement* yang ada pada karyawan, dan membuat mereka tidak merasa terikat dengan pekerjaannya, sehingga mereka ingin segera mengakhiri pekerjaan tersebut. Sedangkan, kemunculan aspek penghayatan (*absorption*) yang ditunjukkan seharusnya yakni, ketika karyawan terikat dengan pekerjaannya maka karyawan tersebut akan bekerja dengan nyaman dan menghayati pekerjaannya.

Berdasarkan penjelasan hasil wawancara diatas, didapatkan hasil bahwa masih terdapat kurangnya semangat (*vigor*), pengabdian (*dedication*), penghayatan (*absorption*) pada *work engagement* para karyawan. Karyawan yang menjadi narasumber wawancara menjelaskan, masih ada karyawan yang kurang bersemangat dan memiliki ketahanan mental yang lemah saat didapat suatu kesulitan dalam bekerja. Kemudian, didapat karyawan yang merasa kecewa dengan rekan kerja yang sulit diajak untuk kerjasama di perusahaan tempatnya bekerja.

Menurut Hewitt (Daryono, 2008; Mujiasih, 2015) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi keterlibatan (*engagement*) juga termasuk

dalam pengaruhnya, di antaranya adalah imbalan (*total rewards*), praktik-praktik perusahaan (*company practices*), kualitas hidup (*quality of life*), peluang (*opportunities*), tugas pekerjaan (*work*), dan interaksi dengan rekan kerja (*people*) di lingkungan kerja. Jika keenam faktor ini terpenuhi, maka akan tercapai tingkat keterlibatan yang tinggi (*high level of engagement*), dan faktor-faktor ini saling terkait satu sama lain. Saks (Mujiasih, 2015; Syamtar & Mayasari, 2019) juga menambahkan bahwa karakteristik pekerjaan, persepsi dukungan organisasi, persepsi dukungan pimpinan, *reward* dan pengakuan, keadilan prosedur dan penyaluran keadilan merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *work engagement* seseorang.

Penghargaan organisasi dan kondisi kerja, meliputi kompensasi dan lingkungan kerja dalam suatu organisasi, mencakup persepsi karyawan terhadap penilaian organisasi terhadap kondisi kerja dan sumber daya dalam organisasi. Praktik sumber daya manusia dalam organisasi harus menunjukkan pengakuan terhadap kontribusi karyawan, seperti evaluasi kinerja, upah, promosi, keamanan pekerjaan, otonomi, faktor stres peran, dan pelatihan, sebagaimana dijelaskan oleh Rhoades & Eisenberger (Filadelfia, dkk., 2016). Pengakuan, pembayaran, dan promosi, menurut teori dukungan organisasi, berfungsi untuk menyampaikan penilaian positif terhadap kontribusi karyawan, sehingga memunculkan persepsi dukungan organisasi terhadap karyawan tersebut (Rhoades & Eisenberger, 2003; Bayuaji, 2019).

Menurut penelitian Bayuaji (2019), variabel *perceived organizational support* (persepsi dukungan organisasi) memiliki pengaruh yang lebih kuat dibandingkan variabel spiritualitas terhadap *work engagement* karyawan, hal ini terlihat dari nilai koefisien beta pada uji dominan (uji t), nilai koefisien beta variabel *perceived organizational support* (persepsi dukungan organisasi) sebesar 0,864 lebih besar daripada nilai koefisien beta variabel spiritualitas sebesar 0,130. Mujiasih (2015) menyatakan bahwa untuk meningkatkan *work engagement*, karyawan perlu memiliki persepsi positif terhadap dukungan yang diberikan oleh organisasi. Persepsi karyawan terhadap dukungan

organisasi, atau yang dikenal sebagai *perceived organizational support*, memiliki peran penting dalam hal ini (Hardianto & Ratna, 2022) .

Menurut hasil survei "*Health on Demand*" yang dilakukan oleh Mercer (2021), dengan responden sebanyak 14.000 karyawan dari berbagai belahan dunia, termasuk 1.000 karyawan di Indonesia, mengungkapkan bahwa 61% karyawan di Indonesia merasa bahwa perusahaan mereka memberikan perhatian terhadap kesejahteraan mereka. Angka ini lebih tinggi dibandingkan rata-rata Asia (48%) dan rata-rata global (46%). Meskipun demikian, survei juga mengindikasikan adanya ketidakseimbangan dalam manfaat kesejahteraan yang diterima oleh karyawan dengan tingkat penghasilan yang berbeda. Kurang dari setengah dari karyawan dengan gaji rendah (38%) mendapatkan manfaat kesehatan melalui perusahaan, sementara bagi karyawan dengan gaji lebih tinggi, angka ini mencapai 59%.

Perusahaan perlu menyadari bahwa *work engagement* tidak muncul begitu saja. Oleh karena itu, keberadaan karyawan dalam suatu perusahaan tidak lepas dari dukungan organisasi. Persepsi dukungan organisasi berkaitan dengan persepsi karyawan tentang sejauh mana suatu organisasi menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan (Ramadhani & Sawitri, 2017). Dukungan organisasi juga merupakan upaya untuk memberikan nilai dan perhatian kepada setiap karyawan, serta meningkatkan kesejahterannya sesuai dengan upaya organisasi. Sebagai aturan umum, dukungan organisasi selalu diharapkan dari semua karyawan (Ramdhani & Sawitri, 2017). Ketika karyawan merasakan dukungan dari organisasinya sesuai dengan norma, keinginan dan harapan mereka, secara otomatis mereka menjadi berkewajiban untuk memenuhi kewajiban mereka kepada organisasi.

Work engagement ini akan terjadi apabila ada dukungan yang diberikan oleh perusahaan di tempat mereka bekerja. Secara keseluruhan, persepsi dukungan organisasi dapat diartikan sebagai cara karyawan memandang bagaimana organisasi menghargai sumbangan dan kesejahteraan mereka. Persepsi dukungan organisasi mencerminkan jenis dukungan yang dirasakan oleh anggota organisasi berdasarkan keyakinan mereka terhadap kemampuan

organisasi dalam menghargai kontribusi mereka, memberikan bantuan, merespons masukan, dan peduli terhadap kesejahteraan mereka secara keseluruhan anggotanya (Mujiasih, 2015).

Penelitian yang dilakukan oleh Mufarrikhah, Yuniardi dan Syakarofath (2020) hasil *perceived organizational support* berperan positif terhadap *work engagement* karyawan. Adapun, sumbangan efektif yang diberikan oleh *perceived organizational support* terbukti memiliki peran terhadap tinggi rendahnya *work engagement* karyawan. Seraya dengan penelitian Rahmi, Agustiani dan Fitriana (2021) Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *perceived organizational support* terhadap *work engagement*. Namun tidak terbukti adanya mediasi oleh *regulatory focus* di antara variabel *perceived organizational support* dengan *work engagement*.

Berdasarkan hasil wawancara pendahuluan yang telah dilakukan oleh peneliti pada tanggal 31 Mei dan 03 Juni 2023 di PT. Basst Pratama Teknik terhadap lima orang karyawan didapat temuan masalah terkait dengan persepsi dukungan organisasi di perusahaan tersebut. Pada aspek keadilan, 2 responden yang diwawancarai belum merasakan adanya keadilan yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan tidak memberikan jaminan kesehatan pada bagian admin atau *staff* kantor. Kemudian, 3 responden menyatakan bahwa pekerja lapangan belum diberikan jaminan keselamatan atau K3 oleh perusahaan. Oleh sebab itu mereka merasa sarana yang diberikan oleh perusahaan belum maksimal.

Selanjutnya, pada aspek dukungan atasan, 5 responden yang diwawancarai merasa diperhatikan oleh atasan namun hal itu tidak selalu dilakukan, karena terdapat atasan yang membiarkan bawahannya untuk bekerja tanpa pengawasan dan hanya memberi arahan di awal saja, sehingga ketika terdapat kesalahan dalam bekerja maka karyawan akan diberi teguran oleh atasannya. Hal ini menunjukkan kurangnya bentuk dukungan atasan pada aspek persepsi dukungan organisasi.

Selanjutnya, 5 dari 5 responden yang diwawancarai mengatakan bahwa, perusahaan belum memberikan penghargaan atas kinerja karyawannya secara

maksimal. Karena, yang dirasakannya yakni gaji yang mereka terima tidak sesuai dengan pekerjaan yang telah mereka selesaikan. Promosi jabatan pun sulit mereka dapatkan, karena kurangnya rasa kepercayaan dari pemilik perusahaan. Selain hal itu, perusahaan juga tidak memberikan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja dengan jam kerja yang berlebihan (*overtime*).

Hal ini menunjukkan kurangnya imbalan-imbalan dan kondisi kerja pada aspek persepsi dukungan organisasi, sedangkan kemunculan aspek persepsi dukungan organisasi yang seharusnya ditunjukkan, berupa pandangan para anggota atau karyawan tentang segala macam bentuk penghargaan dan kondisi pekerjaan yang dialami oleh karyawan tersebut.

Berdasarkan wawancara diatas, pada perusahaan tersebut didapatkan masalah pada persepsi dukungan organisasi karyawan yang menjadi narasumber. Responden menjelaskan bahwa masih terdapat kurangnya bentuk dukungan pengawasan dari atasan saat bekerja, kemudian karyawan belum menerima imbalan-imbalan dan kondisi kerja yang sesuai dengan apa yang seharusnya didapatkan oleh mereka.

Hal ini di dukung dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Pratiwi, dkk (2019), terungkap bahwa terdapat korelasi antara persepsi dukungan organisasi dan tingkat *work engagement* pada karyawan PT Pelindo III (Persero) cabang Banjarmasin. Temuan positif ini mengindikasikan bahwa semakin kuat persepsi dukungan organisasi, semakin tinggi pula tingkat *work engagement* yang dimiliki oleh karyawan PT Pelindo III (Persero) cabang Banjarmasin. Sebaliknya, apabila persepsi dukungan organisasi rendah, maka *work engagement* karyawan PT Pelindo III (Persero) Cabang Banjarmasin juga cenderung rendah.

Selanjutnya, pada penelitian dari Saputri (2021) yang menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara persepsi dukungan organisasi dan *work engagement* di PT. X Samarinda. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik persepsi dukungan organisasi pada karyawan, maka semakin baik pula *work engagement* dan sebaliknya. Artinya apabila suatu organisasi memberikan dukungan yang tinggi kepada karyawan, baik

dukungan materi maupun *non*-materi kepada karyawan, maka akan ada keterikatan (*engagement*) antara karyawan dengan organisasi dengan baik. Karyawan akan antusias dan berdedikasi penuh terhadap organisasi.

Selain persepsi dukungan organisasi terdapat faktor lain yang juga mempengaruhi *work engagement* yaitu makna kerja. Menurut Schaufeli, Bakker, dan Demerouti (Ufaira dkk., 2020), terdapat empat faktor yang mempengaruhi *work engagement*, yaitu tuntutan pekerjaan (*job demands*), sumber daya pekerjaan (*job resources*), tingkat kepentingan sumber daya pekerjaan (*saliency of job resources*), sumber daya pribadi (*personal resources*). Berdasarkan faktor pribadi (*job resources*) diantaranya aspek fisik, sosial, dan organisasi pekerjaan tersebut yang memungkinkan pekerja untuk memenuhi tuntutan kerja yang berhubungan dengan fisik dan mental para pekerja. *Work engagement* memiliki hubungan dengan sumber daya pekerjaan (*job resource*) karena kebermaknaan kerja menstimulasi *a sense of comprehension* yaitu pemahaman mengenai perasaan seseorang dalam organisasi. Hal ini dapat mendorong terciptanya cara pandang seseorang mengenai pekerjaan, yang sedang dijalankan dalam diri karyawan atau yang bisa disebut dengan makna kerja.

Merujuk pada laporan dari *conservation* (2020) Deloitte sebuah jaringan global penyedia layanan profesional yang fokus pada isu-isu makna di tempat kerja, telah melakukan penelitian yang mengungkapkan bahwa dari mereka yang disurvei, 87% pekerja menganggap makna dalam pekerjaan mereka sangat penting. Oleh karena itu, tujuan di tempat kerja menjadi perhatian bersama. Pratiwi, Ningrum, dan Sari (2021) menunjukkan bahwa perasaan seseorang terhadap makna dalam pekerjaan, mereka memiliki pengaruh pada sikap ketekunan yang mendorong keterikatan lebih kuat terhadap pekerjaan mereka. Salah satu faktor yang mempromosikan *work engagement* adalah persepsi bahwa pekerjaan adalah panggilan (*calling*) (Puspita, 2013). Geldenhuys dan Collage (2014) juga mengemukakan bahwa makna dalam pekerjaan mempengaruhi komitmen dan keterikatan terhadap organisasi.

Makna dalam pekerjaan didefinisikan sebagai bentuk pekerjaan yang dianggap sangat penting dan memiliki konotasi positif bagi individu, dan "makna" diarahkan kepada pemahaman bahwa pekerjaan memiliki arti atau relevansi penting (Rosso *et al.*, 2010; Larasati *et al.*, 2022). Kebermaknaan kerja diartikan sebagai pandangan individu terhadap pekerjaannya yang memberikan tujuan yang lebih tinggi (Dik *et al.*, 2009; Rina Mulyati, 2020). Tingkat kebermaknaan pekerjaan karyawan dipengaruhi oleh penilaian pengalaman hidup mereka selama bekerja di perusahaan, sehingga karyawan membutuhkan berbagai bentuk dukungan sosial dari keluarga, teman, rekan kerja, perusahaan, organisasi, dan pihak lainnya.

Memunculkan rasa kebermaknaan pada karyawan, perusahaan perlu membentuk tujuan yang lebih mulia yang melahirkan nilai-nilai yang tinggi bagi semua pihak yang terlibat. Pengalaman berarti dalam konteks pekerjaan akan mempengaruhi psikologi dan mendorong sikap, tindakan, serta ikatan yang kuat dengan pekerjaan, yang pada akhirnya akan menjadi faktor kunci yang mendorong tingkat *work engagement* yang signifikan.

Berdasarkan penelitian Wahyuni (2017) mengatakan bahwa variabel *work engagement* dapat ditentukan oleh variabel makna kerja. Seorang dosen yang memiliki keterikatan yang baik dapat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Menurut Larasati, Srimulyani dan Farida (2022) *meaning in work* yang tinggi dalam bekerja dapat meningkatkan *work engagement* karyawan, saat karyawan sudah merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan sehari-hari memiliki dampak positif dan memberikan nilai serta keuntungan bagi mereka. Pemahaman ini membuat pekerjaan memiliki makna dan tujuan yang khusus bagi karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan tingkat energi yang mereka rasakan saat menjalankan tugas.

Wawancara pendahuluan yang telah dilakukan oleh peneliti pada tanggal 31 Mei dan 03 Juni 2023 di PT. Basst Pratama Teknik. Pada aspek pekerjaan (*job*), 4 dari 5 responden merasa bahwa tujuan dirinya bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan ekonomi atau finansial, ada juga yang mengatakan bahwa selain dari finansial adalah untuk kesejahteraan

keluarganya serta pemenuhan kebutuhan untuk diri sendiri. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi responden bekerja bagi mereka yakni sebagai pemenuhan kebutuhan finansial.

Selanjutnya aspek karir, 3 dari 5 responden mengatakan bahwa selama dirinya bekerja diperusahaan tersebut ia tidak dapat berkembang seperti di perusahaan lain ataupun di perusahaan yang sebelumnya, karena perusahaan tidak memberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi yang mereka miliki. Perusahaan tidak memberikan kesempatan karyawannya untuk mendapat promosi jabatan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan tidak memberikan kesempatan pada karyawannya untuk meningkatkan potensi mereka.

Selanjutnya pada aspek panggilan, 3 dari 5 responden mengatakan bahwa mereka nyaman dan menikmati pekerjaan yang diberikan, karena sudah tidak tahu harus bekerja di perusahaan mana disituasi saat ini. Pekerjaan yang mereka lakukan hanya untuk sebagai pemenuhan kebutuhan, bukan karena mereka menyukai pekerjaan tersebut. Selain itu, perusahaan memberikan kesejahteraan yang dapat membuat nyaman para karyawannya, bahkan 2 dari 5 karyawan mengatakan mereka bersedia bekerja tanpa dibayar.

Berdasarkan wawancara diatas pada perusahaan tersebut didapatkan masalah pada makna kerja karyawan, yang menjadi narasumber wawancara menjelaskan bahwa tujuan mereka bekerja untuk memenuhi finansial diri ataupun keluarganya, perusahaan tidak memberikan pelatihan atau kesempatan karyawan untuk meningkatkan diri mereka agar mendapatkan pengalaman dan penghargaan di masyarakat, karyawan yang sudah bekerja lama di sana sudah merasa nyaman dengan fasilitas disediakan oleh perusahaan.

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pratiwi dkk (2021) yang menyatakan, terdapat hubungan positif antara kebermaknaan kerja dengan *work engagement*. Ketika pegawai merasa pekerjaannya memberikan dampak maka pegawai lebih terikat dengan perkerjaan yang dilakukannya, hal

itu terlihat dari pegawai merasa bersemangat, merasa senang saat bekerja dengan sungguh-sungguh, dan perasaan bangga dengan pekerjaan mereka.

Penelitian ini merupakan penelitian payungan dengan mengambil tema besar yakni tentang *work engagement*. Berdasarkan uraian fenomena lapangan dan juga studi-studi terdahulu yang telah dijabarkan, diduga terdapat kesinambungan baik dari persepsi dukungan organisasi dan makna kerja yang dapat memberikan kontribusi terhadap *work engagement* karyawan, sehingga peneliti tertarik untuk mengungkap bagaimana gambaran persepsi dukungan organisasi dan makna kerja terhadap *work engagement* karyawan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya maka rumusan masalah untuk penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana gambaran karakteristik persepsi dukungan organisasi, makna kerja dan *work engagement* di PT. Basst Pratama Tehnik?
2. Bagaimana hubungan persepsi dukungan organisasi terhadap *work engagement* di PT. Basst Pratama Tehnik?
3. Bagaimana hubungan makna kerja terhadap *work engagement* di PT. Basst Pratama Tehnik?
4. Bagaimana pengaruh persepsi dukungan organisasi dan makna kerja terhadap *work engagement* di PT. Basst Pratama Tehnik?

C. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui gambaran karakteristik persepsi dukungan organisasi, makna kerja dan *work engagement* di PT. Basst Pratama Tehnik
2. Mengetahui hubungan persepsi dukungan organisasi terhadap *work engagement* di PT. Basst Pratama Tehnik
3. Mengetahui hubungan makna kerja terhadap *work engagement* di PT. Basst Pratama Tehnik
4. Mengetahui pengaruh persepsi dukungan organisasi dan makna kerja terhadap *work engagement* di PT. Basst Pratama Tehnik

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi keilmuan psikologi khususnya dibidang industri dan organisasi dengan memperkaya literatur mengenai pengaruh persepsi dukungan organisasi dan makna kerja terhadap *work engagement*. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi referensi tambahan pada penelitian-penelitian selanjutnya tentang persepsi dukungan organisasi, makna kerja dan *work engagement*.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Manfaat penelitian dari aspek praktis bagi peneliti adalah peneliti mengetahui lebih dalam mengenai persepsi dukungan organisasi, makna kerja dan *work engagement*. Selain itu, penelitian ini menjadi sarana untuk pengaplikasian teori-teori yang telah didapatkan selama berada di bangku kuliah.

b. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan seperti PT. Basst Pratama Teknik dan perusahaan serupa, hasil penelitian ini dapat menjadi faktor yang dipertimbangkan atau dijadikan saran terkait dengan persepsi dukungan organisasi, makna kerja, dan *work engagement*. Temuan ini dapat dijadikan landasan untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia di PT. Basst Pratama Teknik serta perusahaan lainnya.