

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia adalah salah satu Negara yang memiliki angkatan kerja cukup banyak dengan data menurut Badan Pusat Statistik pada Februari 2021 mengukur angkatan kerja di Indonesia pada february 2021 mencapai 139,81 juta orang, bertambah sekitar 1,59 juta orang (1,15 persen) dibanding Agustus 2020 sebesar (138,22 juta orang) dan berkurang sekitar 410 ribu orang (0,29 persen) dibandingkan dengan keadaan Februari 2020 sebesar 140, 22 juta orang (Statistik, 2010).

Onibala et al., 2017 menyebutkan manajemen sumberdaya manusia merupakan hal penting dalam organisasi yaitu berperan sebagai pengatur sumberdaya manusia yang bekerja pada suatu perusahaan yaitu karyawan secara efisien dan efektif yang akan menentukan kualitas masing-masing karyawan yang ada. James Stoner dalam (Dewi & Harjoyo, 2019) menyebutkan pengertian manajemen sumberdaya manusia yaitu sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian usaha para anggota organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dari beberapa pengertian tokoh diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumberdaya manusia adalah proses penting dalam perencanaan, pengorganisasian dan pengarahan secara efektif dan efisien agar mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

Manusia memiliki sumberdaya penting yang dapat dimanfaatkan (Pri & Zamralita, 2018). Sumber daya manusia tersebut dapat berupa kinerja dalam kehidupan yang diharapkan menghasilkan produktivitas terhadap diri maupun organisasi perusahaan (Pri & Zamralita, 2018). Manusia merupakan modal penting dalam kemajuan perusahaan, agar mendukung kinerja yang produktif perusahaan perlu memberikan perhatian kepada karyawan seperti kenyamanan dan keamanan maka hal tersebut dapat mempengaruhi tingkat keterikatan kerja

(*work engagement*) karyawan Federman, 2009, (Wijaya & Dewayani Soeharto, 2021). Scheimann (Wijaya & Dewayani Soeharto, 2021) menjelaskan tingginya keterikatan kerja (*work engagement*) dapat memberikan dampak positif pada karyawan dalam cara penyelesaian tugas ketika bekerja (condong mempunyai kualitas kerja yang baik) dan salah satu efek yang dihasilkan yaitu menurunnya rasa untuk mengundurkan diri pada karyawan.

Menurut Lockwood (dalam Shabrina & Ratnaningsih 2019) keterikatan kerja karyawan (*work engagement*) adalah keadaan seseorang yang mampu berkomitmen dengan organisasi baik secara emosional maupun secara intelektual. Saks & Macey, (dalam Ayuningtias 2013) menyebutkan keterikatan kerja merupakan suatu tingkatan individu memiliki perhatian yang lebih dalam menjalankan peran di dalam lingkungan organisasi. Saks & Macey, (dalam Ayuningtias 2013) menyebutkan bahwa pegawai yang terikat cenderung mempunyai rasa untuk dekat dengan pekerjaan yang dapat menimbulkan gairah dengan pekerjaannya, terikat dengan pekerjaan seperti bersedia untuk mengorbankan lebih banyak tenaga, waktu untuk pekerjaannya agar lebih produktif dan proaktif dalam mencapai tujuan dari pekerjaannya.

Secara umum, pegawai yang terikat cenderung bekerja lebih keras dengan meningkatkan upaya dan energi yang terfokus pada tujuan organisasi, dibandingkan pegawai yang tidak terikat (Supriatna, 2018). Dalam hal ini pegawai yang cenderung memiliki tingkat keterikatan kerja yang tinggi akan menunjukkan performa terbaik. Hal ini terjadi karena pegawai tersebut menikmati pekerjaan (Baker & Ball 2010; dalam Deviyanti & Sasono 2015).

Bakker, Albrecht & Leiter, (dalam Soeharto & Wijaya, 2021) menyatakan bahwa keterikatan karyawan dapat mempengaruhi banyak hal, salah satunya adalah meningkatnya produktivitas dalam organisasi. Karyawan yang memiliki kecenderungan kinerja unggul saja tidak cukup dalam menghadapi persaingan didalam perusahaan maka diperlukan karyawan yang memiliki keterikatan kerja (*work engagement*) terhadap pekerjaannya (Bakker, Albrecht & Leiter, 2011 dalam Soeharto & Wijaya, 2021).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pri, R & Zamralita (2017) membuktikan bahwa sikap positif terhadap pekerjaan. Dari 101 karyawan responden penelitian, menunjukkan bahwa tingkat *work engagement* karyawan PT EG tinggi. Menunjukkan karyawan yang merasa terikat, yang berarti mereka dapat mencapai tujuan mereka, sehingga dapat memberi dampak yang positif terhadap PT. EG. Berdasarkan dimensi *work engagement*, karyawan PT EG memiliki taraf paling tinggi pada dimensi *dedication* (dedikasi) yang berarti karyawan merasa memiliki makna dan manfaat yang jelas dari pekerjaannya, merasa bangga dan merasa pekerjaannya menantang maupun mendapatkan inspirasi dari pekerjaan yang dilakukan. Dimensi pada peringkat kedua yaitu *vigour* (semangat) karyawan PT EG menunjukkan sikap bersemangat, merasa kuat dan bertenaga serta merasa mampu mengatasi tekanan-tekanan yang dirasakan ditempat kerja. Dimensi pada peringkat terakhir yaitu *absorption* (penyerapan) menunjukkan karyawan PT EG merasa waktu berlalu begitu cepat, sangat berkonsentrasi maupun tekun ketika mengerjakan tugas (Pri, R & Zamralita, 2017).

Perusahaan di Indonesia banyak yang belum dapat meningkatkan keterikatan kerja karyawannya. Data Penelitian Gallup (2013) menunjukkan bahwa sejak tahun 2011-2012 karyawan global dari 142 negara dengan karyawan yang terikat hanya berkisar 13%, tidak terikat 63% dan secara aktif terlepas 24%. Indonesia memiliki 8% karyawan yang terikat. Berdasarkan pemaparan data tersebut menunjukkan permasalahan ketidakmaksimalan perusahaan dalam memberikan perhatian pada kondisi karyawannya. Menurut Lockwood, (dalam Zamralita & Pri, 2017) keterikatan kerja karyawan tidak hanya selalu berkontribusi pada produktivitas dan *loyalty*, namun juga berkontribusi terhadap kepuasan pelanggan, reputasi perusahaan dan keseluruhan nilai perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan kepada lima pegawai di Unit Pengolahan Sampah Terpadu DKI Jakarta Bagian Kompos pada *work engagement* (keterikatan kerja) dalam aspek semangat (*Vigour*) tiga dari lima responden merasa kurang nyaman apabila ketika bekerja sudah melewati jam

kerja namun masih ada orang lain seperti atasan yang melihat maka dari itu responden melebihi jam kerjanya karena merasa tidak enak terhadap atasan. Pada aspek dedikasi (*dedication*) satu dari lima responden merasa perlu mencari pekerjaan untuk mengembangkan ilmu. Pada aspek penghayatan (*absortion*) dua dari lima responden terkadang merasa kurang bahagia terhadap pekerjaan dan apabila badan sedang tidak bugar membuat bekerja menjadi kurang nyaman. Pada aspek yang sama yaitu penghayatan (*absortion*) dua dari lima responden merasa waktu begitu lama ketika bekerja apabila melangkahi pekerjaan lainnya atau tidak menyelesaikannya secara teratur.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan kepada lima pegawai di Unit Pengolahan Sampah Terpadu DKI Jakarta Bagian Kompos pada kebersyukuran. Pada aspek intensitas (*intensity*) telah diperoleh bahwa satu dari lima pegawai merasa jika pekerjaan kurang sesuai maka akan merasa kurang nyaman ketika bekerja. Pada aspek kerapatan (*density*) telah diperoleh hasil bahwa dua dari tiga pegawai merasa rekan kerja tidak dapat meningkatkan rasa kebersyukuran ditempat kerja karena merasa gaji yang diterima sama dan jika ada rekan kerja yang kurang kompak maka akan mengganggu kenyamanan ketika bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan kepada lima pegawai di Unit Pengolahan Sampah Terpadu DKI Jakarta Bagian Kompos pada *work life balance* (keseimbangan kehidupan dan pekerjaan) diperoleh bahwa ke lima responden memiliki permasalahan pada aspek pekerjaan mengganggu kehidupan individu seperti responden merasa terganggu apabila dihari sabtu diberikan jam piket untuk masuk bekerja yang seharusnya libur. Pada aspek yang sama yaitu aspek pekerjaan mengganggu kehidupan individu satu dari lima responden merasa sedikit kurang nyaman apabila ada tugas dan keperluan pribadi yang mendadak namun hanya diberikan waktu izin tiga jam selebih dari itu karyawan perlu membuat surat cuti, dari hal tersebut peneliti dapat sedikit melihat bahwa responden menginginkan kebebasan dalam waktu mengatur keperluan pribadi dan pekerjaan. Ketiga responden juga mengatakan apabila terdapat masalah dirumah maka tidak boleh menyangkut pautkan dengan

pekerjaan. Pada aspek kehidupan meningkatkan pekerjaan, dua dari lima responden terkadang merasa malas ketika bekerja namun responden berujar harus tetap semangat bekerja meskipun rasa malas terkadang muncul.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh lima orang pegawai UPST DKI Jakarta Bagian Kompos, peneliti memiliki keinginan untuk meneliti lebih jauh pengaruh kebersyukuran dan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan (*work life balance*) terhadap keterikatan kerja (*work engagement*) yang dimiliki oleh pegawai UPST DKI Jakarta Bagian Kompos. Keterikatan kerja sendiri memiliki pengaruh positif pada peningkatan kinerja pegawai dan juga dapat membantu pegawai untuk memiliki perasaan keterikatan yang positif terhadap pekerjaan. meski sudah ada beberapa penelitian terdahulu namun tidak marak. Maka, dari itu penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana pengaruh kebersyukuran dan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan (*work life balance*) terhadap keterikatan kerja (*work engagement*) pada pegawai UPST DKI Jakarta Bagian Kompos.

Bakker & Bal, Bakker & Demerouti, Lu *et al*, Reijseger *et al*, (dalam Mulyati, 2020) menyebutkan bahwa pada perusahaan dengan tenaga kerja yang memiliki rasa keterikatan kerja tinggi maka cenderung dibuktikan lebih produktif, yang dapat memberikan keuntungan yang lebih banyak (*profitable*), juga dapat mengakibatkan keberhasilan produk yang baik yang membuat konsumen puas dan loyal, juga dapat meningkatkan kesehatan karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut. Karyawan yang memiliki kecenderungan keterikatan kerja tinggi maka dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik, dan meningkatkan kreativitas. Tingginya keterikatan kerja dapat berkontribusi pada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan hal ini membuat mereka cenderung memiliki kualitas kerja yang baik dan hal tersebut dapat berdampak pada menurunnya keinginan karyawan untuk melakukan pengunduran diri (Scheimann, dalam Mulyati 2020).

Manusia merupakan makhluk yang sempurna mampu bergerak dan berpikir makan dengan kemampuan tersebut tentunya manusia dapat bekerja, bekerja sendiri merupakan kegiatan yang dilakukan didasari oleh rasa taqwa

dengan tujuan akhirat sesuai dengan pandangan dalam islam Kapususz & Cavuz, 2017 (dalam Fikri & Andriyani, 2020). Amaliah et al, 2013 dalam Fikri & Andriyani, (2020) menyatakan bahwa Islam mengajarkan bahwa bekerja bukan semata-mata hanya untuk memenuhi kebutuhan, melainkan bekerja merupakan salah satu kegiatan penyempurnaan taqwa dan ibadah dengan menerima tugas pekerjaan sebagai syukur kepada Tuhan Semesta Alam. Makhdlori, 2009 dalam Fikri & Andriyani, (2020) menyebutkan hakikat bersyukur adalah pernyataan bagi individu untuk pengharapan ridho dari seluruh aktivitas yang dilakukan.

Kebersyukuran berperan penting dan telah diteliti oleh para ahli seperti Aziz, Wahyuni, dan Wargadinata, 2017 (dalam Fikri & Andriyani, 2020) menurut peneliti terdahulu tersebut perasaan syukur dan pemanfaatan memberikan dampak positif di tempat kerja seperti produktivitas kerja dan kesehatan mental. Bono & Emmons, 2012 (dalam Fikri & Andriyani, 2020). menyebutkan bersyukur memiliki makna yaitu perasaan positif dalam tingkat terimakasih dengan apa yang telah diterimanya dari orang lain.

Memiliki rasa bersyukur dapat menambah rasa bahagia bagi karyawan di kehidupan keluarga maupun dunia kerja. Penelitian mengenai rasa syukur yang dilakukan oleh McCullough dan Emmons Marshall & Jorgensen, 2017 (dalam Hafiz, 2018) membuktikan bahwasannya orang-orang yang memiliki rasa syukur cenderung lebih bahagia, cenderung tidak mudah depresi tidak mudah cemas, memiliki rasa empatik dan juga lebih bermanfaat ketimbang orang-orang yang tidak memiliki rasa kebersyukuran.

Kerns, 2006 (dalam Hafiz, 2018) memberikan pendapat terkait perilaku bersyukur bahwa bersyukur efektif bila diaplikasikan di dunia kerja, seperti rasa kebersyukuran memberikan efek positif pada faktor-faktor tertentu yaitu kepuasan kerja, perilaku kewarganegaraan, loyalitas, meningkatkan profitabilitas dan produktivitas organisasi dan juga mengurangi pergantian karyawan baru. syukur memberikan dampak yang positif pada faktor-faktor tertentu seperti kepuasan kerja, loyalitas dan perilaku kewarganegaraan,

sekaligus mengurangi pergantian karyawan baru serta meningkatkan profitabilitas dan produktivitas organisasi.

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hafiz, M., & Kurniawan I. N., (2018) menunjukkan fakta bahwa tingkat rendah atau tingginya keterikatan kerja (*work engagement*) pada pegawai ASN dapat dijabarkan melalui tingkat rasa kebersyukuran yang dimiliki oleh pegawai ASN. Jika semakin tinggi tingkat kebersyukuran yang dimiliki oleh pegawai ASN maka semakin tinggi pula keterikatan kerja (*work engagement*) yang didapatnya, begitu pun sebaliknya (Hafiz, M., & Kurniawan I. N., 2018). Pegawai ASN yang dapat mensyukuri pekerjaannya atau dapat dikatakan pula mensyukuri apa yang dirinya miliki seperti memiliki hubungan baik dengan rekan kerja maka hal tersebut akan dapat meningkatkan *work engagement* pegawai ASN (Hafiz, M., & Kurniawan I. N., 2018).

Penelitian yang dilakukan oleh Hafiz, M., & Kurniawan I. N., (2018) menunjukkan tingkat keterikatan kerja (*work engagement*) pada Pegawai ASN berada pada kategeori sangat tinggi yakni 22,16% dan kebersyukuran berada pada kategori sangat tinggi sebesar 25,12 % berdasarkan hasil data yang diperoleh penelitian Hafiz, M., & Kurniawan I. N., 2018 memiliki hubungan positif antara kebersyukuran dan keterikatan kerja (*work engagement*) pada pegawai ASN di Kabupaten Sintang Provinsi Kalimantan Barat. Hal tersebut menunjukkan bahwa tinggi rendahnya *work engagement* pada pegawai ASN dapat dijelaskan oleh kebersyukuran yang dimiliki Pegawai ASN (Hafiz, M., & Kurniawan I. N., 2018).

Selain kebersyukuran, hal lain yang sangat berpengaruh terhadap keterikatan kerja (*work engagement*) pada karyawan adalah keseimbangan kehidupan dan pekerjaan (*work life balance*) seperti yang dijelaskan dalam penelitian Wijaya dan Soeharto (2021) bahwa terdapat pengaruh positif antara keseimbangan kehidupan dan pekerjaan (*work life balance*) terhadap keterikatan kerja (*work engagement*) pada karyawan. Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa semakin tinggi keseimbangan kehidupan dan pekerjaan (*work life balance*) maka semakin tinggi pula keterikatan kerja (*work*

engagement) pada karyawan begitu sebaliknya semakin rendah keseimbangan kehidupan dan pekerjaan (*work life balance*) maka semakin rendah pula keterikatan kerja (*work engagement*) karyawan sesuai pada besar sumbangan efektivitasnya (Prieska Wijaya, Triana Noor Edwina Dewayani Soeharto, 2021).

Grimm (2017) menyebutkan bahwa instansi perusahaan perlu memperhatikan tingkat keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan (*work life balance*). Perusahaan yang dapat menerapkan gaya hidup sehat pada pekerja atau karyawan dapat mengasilkan manfaat guna peningkatan kinerja karyawan. Keuntungan yang diperoleh perusahaan apabila dapat menerapkan program yang lebih memperhatikan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan (*work life balance*) yaitu dapat meminimalisir tingkat ketidakhadiran karyawan (Lewison, dalam Shabrina & Ratnaningsih 2019).

Greenhaus, Ziegert, dan Allen, 2012 menyebutkan karyawan hendak mencapai keseimbangan kehidupan dan pekerjaan (*work life balance*) disaat mereka merasa puas dan efektif dalam bagian-bagian hidup mereka yang menonjol berakibat faktor-faktor yang akan mendorong kepuasan serta efektivitas dalam pekerjaan dan keluarga akan meningkatkan keseimbangan, sedangkan faktor yang menghambat kepuasan dan efektivitas dalam pekerjaan dan keluarga akan melemahkan keseimbangan kerja dan keluarga.

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi instansi yaitu salah satunya adalah Unit Pengelola Sampah Terpadu DKI Jakarta Bagian Kompos untuk memperhatikan peran kebersyukuran dan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan (*work life balance*) terhadap keterikatan kerja (*work engagement*) pegawai UPST Bagian Kompos, agar dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawai Unit Pengelola Sampah DKI Jakarta Bagian Kompos.

B. Rumusan Masalah

Berlandaskan dari pemaparan latar belakang diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah gambaran mengenai kebersyukuran, *worklife balance* dan *work engagement* pegawai / karyawan?
2. Apakah ada pengaruh kebersyukuran terhadap *work engagement* pada pegawai / karyawan?
3. Apakah ada pengaruh *work life balance* terhadap *work engagement* pada pegawai / karyawan?
4. Bagaimana pengaruh kebersyukuran dan *worklife balance* terhadap *work engagement* pada pegawai / karyawan ?

C. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui gambaran mengenai kebersyukuran, *worklife balance* dan *work engagement* yang dimiliki pegawai.
2. Mengetahui pengaruh kebersyukuran terhadap *work engagement* pada pegawai.
3. Mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap *work engagement* pada pegawai.
4. Mengetahui bagaimana pengaruh kebersyukuran dan *work life balance* terhadap *work engagement* pada pegawai.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat penelitian secara teoritis adalah agar dapat memberikan pengetahuan, penemuan, ide, gagasan dan saran bagi perkembangan psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi yang terkait dengan kebersyukuran, *worklife balance* dan *work engagement*.

2. Manfaat Praktis

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Penulis, memberikan pengetahuan dan pengalaman yang berikatan dengan ilmu penerapan pada dunia psikologi industri dan organisasi dan memberikan gambaran akan kebersyukuran, *work life balance* dan *work engagement*.

- b. Organisasi, memberikan rekomendasi kepada pihak instansi guna pengembangan dan jalan yang bisa digunakan untuk menentukan kebijakan guna meningkatkan rasa kebrsyukuran dan *worklife balance* pada karyawan dengan bermaksud membentuk keterikatan kerja (*work engagement*) pada karyawan ketika bekerja.
- c. Pembaca, memberikan ilmu yang bermanfaat dan menjadi objek pembelajaran dan juga pertimbangan untuk penelitian selanjutnya.

