

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam setiap kegiatan perusahaan untuk mendukung keberhasilan suatu perusahaan. Sumber daya manusia adalah kekayaan utama bagi sebuah perusahaan. Ardana, Mujiati & Utama mengatakan bahwa sumber daya manusia menjadi faktor penentu keberhasilan dari suatu perusahaan dalam merencanakan, melaksanakan serta mengendalikan berbagai macam kegiatan yang ada di dalam perusahaan (dalam Ramdhani & Sawitri, 2017).

Menghadapi tantangan globalisasi, bangsa Indonesia membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan menjadi pelaku utama dalam menggerakkan tata laksana perusahaan dan merupakan faktor kunci yang memegang peranan untuk mencapai tujuan bersama (Sari, 2016). Salah satu cara untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah dengan meningkatkan *work engagement* terhadap karyawan, banyak keuntungan yang akan didapat perusahaan yang memiliki karyawan dengan *work engagement* yang tinggi.

Work engagement merupakan sebuah konsep yang luas, yang terdiri dari berbagai konstruk dan pengalaman yaitu afeksi, kognisi, dan perilaku. Pada individu yang terikat dengan pekerjaannya akan memiliki level energi yang tinggi dan antusias terlibat dalam pekerjaannya, mereka akan bersemangat dan berenergi saat bekerja, selain itu mereka juga menikmati pekerjaan, memiliki keterlibatan dengan pekerjaan, dan melihat masalah sebagai suatu hal yang menantang, serta sering kali merasa “tenggelam” dalam pekerjaannya (Bakker, Schaufeli, Leiter & Taris, 2008).

Seseorang yang *engaged* akan secara emosional mendedikasikan dirinya kepada organisasi dan secara penuh berpartisipasi di dalam pekerjaannya dengan antusias yang besar untuk kesuksesan dirinya dan atasan mereka (Markos & Sridevi, 2010). Karyawan yang memiliki tingkat *work-engagement* yang tinggi akan menunjukkan performa terbaik mereka, hal ini karena karyawan tersebut menikmati pekerjaan yang mereka lakukan (Bakker, 2010).

Bakker dan Leiter (2010) mendefinisikan *work engagement* sebagai keadaan pikiran yang positif serta pemenuhan yang berhubungan dengan pekerjaan, ditandai dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. *Vigor* dapat dicirikan dengan memiliki energi dan kegigihan yang tinggi yang disertai dengan kegembiraan, kerelaan dalam mengeluarkan usaha yang maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditandai dengan ketekunan dalam menghadapi kesulitan. *Dedication* merupakan suatu kondisi dimana pekerja sangat terlibat dengan pekerjaannya. Kondisi tersebut ditandai dengan adanya perasaan yang penuh makna, tertantang, antusiasme yang tinggi dan memberikan inspirasi yang signifikan bagi dirinya baik secara pribadi maupun sosial. *Absorption* dapat didefinisikan sebagai suatu tahapan yang ditandai dengan adanya konsentrasi dan kesenangan hati serta minat yang mendalam pada pekerjaan. Hal tersebut dicirikan dengan perasaan sulit melepaskan diri dari pekerjaan dan merasa waktu sangat cepat berlalu ketika melakukan pekerjaan tersebut.

Berikut ada beberapa kasus terkait *work engagement* salah satunya yaitu adanya survei yang dilakukan oleh *Towers Watson Global Workforce Study 2012*, menyatakan bahwa dua pertiga karyawan di Indonesia tidak memiliki *engagement* yang tinggi terhadap perusahaannya. Bahkan, survei itu juga menyebutkan bahwa sekitar 27% dari karyawan saat ini telah merencanakan untuk pindah dalam dua tahun kedepan. Tak hanya itu, 42% dari total responden di Indonesia yang sebanyak 1.005 karyawan, menyatakan bahwa mereka harus meninggalkan perusahaannya sekarang untuk meningkatkan karirnya di masa depan. Sedangkan karyawan yang memiliki *engagement* terhadap perusahaannya dimana dia bekerja saat ini, jumlahnya hanya sekitar 36%. Beberapa penyebab yang menyebabkan karyawan tidak *engagement* terhadap perusahaannya, yaitu soal *salary* atau gaji yang dirasa masih kurang sesuai, beban kerja, pengembangan karir, lokasi kerja, manfaat pensiun hingga hubungan kerja dengan atasannya, kemudian ada juga yang loyal tetapi tidak didukung oleh perusahaan, baik dari gaji maupun fasilitas, sehingga karyawan memutuskan untuk pindah (www.tribunnews.com).

Permasalahan terkait *work engagement* juga terjadi di Pabrik Gula Mritjan Kota Kediri, ratusan karyawan melakukan mogok kerja. Selain tuntutan kenaikan gaji, ratusan karyawan musiman ini juga meminta perusahaan tidak menghapus tunjangan hari raya. Namun, aksi yang dilakukan berjam-jam itu tidak direspon

oleh pihak perusahaan. "Kami para karyawan akan melakukan aksi mogok kerja lagi apabila pihak manajemen tidak segera menanggapi permintaan karyawan." teriak Samsu dalam orasinya karena kesal tidak mendapat tanggapan. Samsu meminta agar perusahaan memperhatikan nasib ratusan karyawan yang bekerja musiman "Kita menuntut hak karyawan yang hanya mendapatkan gaji selama pabrik buka giling, setelah itu kita semua nganggur dan tidak mendapatkan gaji." tambahnya (www.merdeka.com).

Permasalahan yang serupa juga terjadi pada PT. Supra Matra Abadi. Setelah dilakukan wawancara dan observasi terhadap beberapa karyawan, mereka menuturkan bahwa mereka tidak menyukai pekerjaan mereka, karyawan juga sering menggunakan telepon seluler ketika bekerja serta berharap ingin pindah kerja secepatnya. Menurut karyawan, hal ini disebabkan oleh beberapa hal seperti ketidakcocokan antar kolega, nominal yang diterima tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dilakukan serta merasa tertekan dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

Berdasarkan permasalahan-permasalahan di atas, tidak adanya semangat dan dedikasi terhadap perusahaan merupakan bentuk dari *work engagement* yang masih rendah. Karyawan dengan *work engagement* yang masih rendah tidak hanya akan memberikan dampak negatif kepada perusahaan namun juga merugikan perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi *work engagement* adalah resiliensi. Resiliensi merupakan kemampuan individu untuk mampu bertahan atau mengatasi kesulitan saat bekerja maupun peristiwa yang tidak menyenangkan, mampu mengendalikan emosi, beradaptasi dengan perubahan di tempat kerja dan menemukan makna serta tujuan di dalam pekerjaan (McEwen, 2011). Sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan oleh Jatmika dan Santoso (2017) terhadap 104 orang agen asuransi di sebuah perusahaan asuransi. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara resiliensi dengan *work engagement*. Seseorang yang selalu berusaha mencari solusi terbaik untuk memulihkan keadaannya dan cenderung segera bangkit dari keterpurukkan adalah ciri orang yang memiliki resiliensi tinggi. Resiliensi yang tinggi akan memberikan kontribusi dalam meningkatkan *work engagement* karyawan. Dengan kata lain, semakin tinggi resiliensi karyawan, maka semakin tinggi *work engagement*.

Blausten & Kristine M. Kinniburg (2010) dalam bukunya *Treathing Traumatic Stress in Children and Adolescent*, mengutarakan bahwasannya resiliensi adalah ; “*The process of, the capacity for, or outcome of successful adaptation despite challenging or threatening circumstances*” atau proses, kemampuan, atau keberhasilan dalam penyesuaian diri meskipun berada dalam kondisi yang sulit dan beresiko. Menurut Yuniar (2011), berpendapat bahwa resiliensi adalah kemampuan seseorang untuk menyesuaikan diri dengan situasi yang sulit. Seorang yang memiliki resiliensi akan mampu bangkit dari tekanan. Resiliensi berhubungan dengan proses bernegosiasi, mengelola dan mampu mengatasi tekanan dari lingkungan kerja (Williams dan Wilkins, 2013).

Hubungan antara resiliensi dan *work engagement* semakin diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Soetjiningsih (2019) terhadap 81 orang yaitu karyawan produksi bagian cutting di PT. Argo Manunggal Triasta Salatiga. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara resiliensi dengan *work engagement* pada 81 orang karyawan produksi bagian cutting di PT. Argo Manunggal Triasta Salatiga. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima yakni semakin tinggi resiliensi maka semakin tinggi juga *work engagement* berlaku pula sebaliknya semakin rendah resiliensi maka semakin rendah juga *work engagement*.

Faktor lain yang mempengaruhi *work engagement* yaitu spiritualitas sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan oleh Yudiani (2017) terhadap karyawan PT. Bukit Asam, Persero. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara spiritualitas dengan *work engagement* artinya karyawan yang memiliki tingkat spiritualitas yang tinggi akan menjadi *engaged* dengan pekerjaannya karena merasa menemukan makna yang berarti dalam kehidupannya. Semakin tinggi tingkat spiritualitas maka semakin tinggi juga tingkat *work engagement* dan sebaliknya semakin rendah tingkat spiritualitas maka semakin rendah juga tingkat *work engagement*.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Kesumaningsari dan Simarmata (2014). Penelitian ini menunjukkan bahwa konflik kerja-keluarga juga mempengaruhi *work engagement*. Penelitian ini dilakukan terhadap 121 responden, yang merupakan karyawan Bali pada Bank X yang beroperasi di Denpasar. Responden penelitian adalah karyawan Bali yaitu telah memiliki

keluarga, pengalaman bekerja minimal 1 tahun bekerja, dan berpendidikan minimal setara dengan Strata 1 (S1). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa adanya hubungan negatif antara konflik kerja-keluarga dengan *work engagement* yaitu jika terjadi peningkatan nilai pada variabel konflik kerja-keluarga maka akan terjadi penurunan nilai pada variabel *work engagement*, begitu pula sebaliknya.

Berdasarkan dari hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa resiliensi dapat mempengaruhi *work engagement* seseorang. Individu yang memiliki resiliensi yang tinggi akan cenderung mampu menghadapi kesulitan. Oleh karena itu peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul Hubungan Resiliensi terhadap *Work Engagement* pada Karyawan PT. Supra Matra Abadi. Adapun hipotesis penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara resiliensi dengan *work engagement*.

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan antara resiliensi terhadap *work engagement*.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat terhadap pengembangan ilmu pengetahuan khususnya ilmu psikologi dan berkontribusi sebagai *problem solving* dalam kasus resiliensi dan *work engagement*.

2. Manfaat Praktis

A. Bagi Pekerja

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran kepada pekerja terhadap pentingnya rasa antusias dan keterlibatan dalam melakukan pekerjaannya.

B. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan pula dapat menjadi bahan masukan kepada pihak perusahaan dalam mengelola karyawan atau sumber daya manusia dengan baik di perusahaan tersebut.