

BAB I

PENDAHULUAN

Era globalisasi telah membawa perubahan besar dalam dunia kerja, baik dari segi dinamika organisasi, karakteristik pekerjaan, hingga ekspektasi terhadap karyawan. Perusahaan dituntut untuk lebih adaptif, berinovatif juga mempunyai daya saing yang lumayan tinggi dalam kondisi persaingan pasar universal yang semakin lama semakin ketat. Dalam konteks ini, sumber daya manusia (SDM) berperan sebagai elemen yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Pengelolaan SDM tidak lagi cukup hanya berfokus pada kompetensi teknis, tetapi juga harus mencakup aspek psikologis yang mendukung ketahanan, produktivitas, dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan.

Karyawan sebagai sumber daya manusia (SDM) perlu memiliki beberapa aspek penting seperti kemampuan diri yang baik dan tingkat keterikatan yang besar terhadap perusahaannya. Kinerja karyawan sangat berpengaruh untuk mendukung perusahaan dalam mencapai tujuannya ditengah persaingan. Apabila karyawan merasa terikat dengan suatu perusahaan maka karyawan akan memiliki semangat inisiatif bertujuan untuk perusahaan tersebut. Sumber daya adalah elemen yang vital dalam mencapai sasaran organisasi, dan yang paling utama adalah sumber daya yang manusia. Manusia berperan sebagai pilar yang mendukung kekuatan sebuah perusahaan sebab dari banyaknya sumberdaya yang tersedia, sumber daya manusia yang dimana pada awalnya sangat berperan dan berfungsi sebagai pekerja, buruh, juga karyawan yang memang memiliki nilai dan martabat, juga kemampuan untuk berpikir rasional. Sumber daya manusia (SDM) memegang peran krusial di dalam perusahaan, karena para karyawan menentukan apakah tujuan perusahaan akan tercapai atau tidak (Nurendra & Purnamsari, 2017).

Kasus berikut dilansir dari VOA Indonesia menunjukkan Pegawai Negeri Sipil (PNS) adanya pemberitaan dari beberapa saluran informasi. Pada Selasa, 9 Mei 2012, Adek Irawan, aktivis Indonesia Corruption Watch menyatakan bahwa kinerja buruk PNS sudah berlangsung sejak lama. Sikap masyarakat yang kritis saat ini diharapkan mampu mengubah hal tersebut. Kinerja Pegawai Negeri Sipil atau PNS kini menjadi perhatian publik karena banyaknya pengeluaran negara yang tidak dikelola secara efisien. Pendapat serupa juga dipaparkan oleh Marzuki Alie sebagai Ketua DPR RI, yang dimana berkeinginan mengurangi total Pegawai Negeri Sipil atau PNS area lingkungan DPR MPR yang alasannya dinilai tidak efisien.

Adek irawan sebagai koordinator dibidang korupsi ICW mengatakan bahwa PNS juga biasa disebut Pegawai Negeri Sipil memiliki kinerja cukup buruk tidak seharusnya dialihkan ke pegawai

yang alasannya metode yang dilakukan mengikuti cara yang ditentukan oleh pejabat institusi pemerintah. Salah satu upaya mengubah kinerja PNS yang dilakukan oleh pemerintah pada tahun 2013 adalah menghentikan penerimaan calon PNS. Ketua DPR RI, Marzuki Ali mengungkapkan bahwa untuk meningkatkan kinerja PNS tidak cukup hanya dengan reformasi, tetapi perlu dilakukan revolusi. Ia mencotuhkan bahwa di lingkup MPR DPR ada 1.500 PNS yang dapat dihilangkan serta yakin dapat berkonsentrasi di pekerjaannya. Di saat waktu lalu Kementerian PANRB berpendapat yang dimana anggaran kementerian terus mengalami kenaikan, terkhususnya biaya PNS yang akan berkegiatan perjalanan dinas. Tahun 2010 anggaran untuk Pegawai Negeri Sipil atau PNS untuk perjalanan dinas domestik juga internasional, mencapai Rp 12,5 T, meningkat di tahun 2011 diangka Rp 18 T juga diperkirakan biaya atau anggaran tersebut memungkinkan terus meningkat pada tahun mendatang (MENKEU Nomor 97/PMK.05/2010).

Fenomena yang ditemukan oleh peneliti berdasarkan hasil observasi dan wawancara di Kanwil Kementerian Hukum dan HAM Wilayah Sumatera Utara menemukan bahwa tuntutan kerja di lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum semakin meningkat seiring dengan perubahan regulasi, peningkatan target kinerja, serta kebutuhan untuk memberikan pelayanan publik yang optimal. Di tengah tuntutan tersebut, ditemukan bahwa sebagian pegawai menunjukkan scale keterikatan kerja atau *Work Engagement* cukup meningkat, ditandai dengan antusiasme menyelesaikan tanggungan, kesediaan memenuhi tanggung jawab di luar jam kerja tanpa paksaan, serta semangat untuk berkontribusi dalam berbagai program yang dicanangkan instansi. Namun, tidak semua pegawai menunjukkan keterlibatan kerja yang serupa. Masih ditemukan pegawai yang menjalankan tugas secara minimal, tampak kurang bergairah saat bekerja, serta menunjukkan jarak emosional terhadap pekerjaan dan organisasi. Hal ini menimbulkan ketimpangan produktivitas di antara pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada pencapaian target kinerja unit kerja secara keseluruhan.

Work Engagement atau keterikatan kerja memiliki pengertian kondisi mental yang positif, menyenangkan dan terkait dengan pekerjaan yang memiliki ciri-ciri *vigor*, *dedication* dan *absorption* yang dikemukakan oleh Schaufeli dan Bakker (2004). Albrecht (2010) juga menjelaskan *Work Engagement* atau keterikatan kerja ialah posisi di mana pekerja yang secara langsung terlibat psikologis dengan apa yang dikerjakannya atau pekerjaannya, yang terlihat dari antusiasme, semangat dan penuh energi yang tinggi.

Schaufeli, dkk., 2002, menguraikan bahwa *Work Engagement* atau keterikatan kerja

mempunyai tiga karakteristik yaitu, pertama *vigor* atau semangat adalah sifat pekerja menunjukkan sejauh mana mental yang tinggi dalam pekerjaannya, mempunyai suatu keberanian untuk berusaha dalam pekerjaannya, adanya semangat juga motivasi yang cukup serta adanya konsistensi dalam diri dalam penyelesaian tanggung jawab juga mengatasi tantangan dipekerjaan kedua *dedication* atau dedikasi berkaitan dengan sifat karyawan yang terlibat dalam pekerjaannya disertai perasaan bahagia, dan antusias merasa penting dipekerjaannya, inspirasi tinggi, adanya kebanggaan didalam diri serta dapat melalui tantangan yang ada, ke tiga *absortion* atau penyerapan merujuk pada sifat karyawan yang fokus, mengerahkan seluruh tenaga di pekerjaan dengan perasaan senang yang bertujuan agar waktu berlalu tidak terasa juga sulit untuk terlepas dengan pekerjaan. Salah satu elemen yang berpengaruh terhadap *Work Engagement* atau keterikatan kerja adalah Psychological Capital. Adanya kaitan berkesinambungan *Psychological Capital* antara *Work Engagement* atau keterikatan kerja yang dikemukakan oleh Suheryanto dan Hatta (2013).

Menurut Luthans, dkk., (Suheryanto & Hatta 2023) *Psychological Capital* adalah kondisi di mana seseorang mengalami peningkatan dalam aspek psikologis yang positif, yang dapat dikenali dari beberapa ciri, yaitu self-efficacy, yang berarti subjek mempunyai ambisi diri dan kekuatan untuk membuat keputusan serta memberikan kinerja terbaik dalam situasi yang menantang; optimisme, di mana individu memiliki pandangan positif tentang diri sendiri yang berhubungan dengan keberhasilan saat ini dan di masa depan; harapan, yang menunjukkan bahwa individu memiliki cita-cita untuk mencapai tujuannya dan jika diperlukan memiliki alternatif lain untuk mencapainya; dan terakhir adalah ketahanan, yaitu kemampuan individu untuk bangkit dari kegagalan dan bahkan melampaui batas untuk meraih kesuksesan.

Menurut Goldsmith Lehoczky, 2013, *Psychological-Capital* adalah aspek dari sifat kepribadian yang mempengaruhi produktivitas seseorang dalam bidang psikologi. Ini mencakup bagaimana individu memandang diri sendiri, bersikap terhadap pekerjaan, berorientasi pada etika, dan melihat kehidupan secara umum. Individu dengan *Psychological-Capital* meningkat biasanya memegang tingkat *confident* atau percaya diri saat menghadapi pekerjaan dan tanggung jawab, tekun, memiliki kemampuan untuk memprediksi pada masa yang akan datang, juga merencanakan hal yang positif untuk menghadapi masalah disaat adanya perubahan yang akan terjadi (Anggraini & Fajrianti, 2019).

Luthans, dkk., (2007) menjelaskan bahwa *Psychological Capital* memiliki beberapa aspek, yaitu: (1) keyakinan diri (*self-efficacy*) untuk meraih keberhasilan dalam menghadapi tantangan;

(2) sikap positif (*optimism*) terhadap kemajuan yang konsisten; (3) ketekunan (*hope*) untuk meraih tujuan dan kemampuan mencari alternatif untuk meraih keberhasilan; serta (4) kemampuan untuk bertahan dan bangkit kembali (*resilience*) ketika menghadapi kesulitan dalam mencapai keberhasilan. Adanya pengertian tentang *Psychological Capital* yang memiliki dua faktor: bagaimana kemampuan seorang dalam mengatur atau manajemen kognitif, efektivitas pengendalian proses berpikir, dan kemampuan dalam manajemen afeksi, yaitu efektivitas pengendalian emosi menurut Luthans, dkk., (2007).

Berdasarkan penelitian yang lampau yaitu tulisan yang diteliti oleh Salsabila (2021) terhadap pekerja PT.X adanya kaitan atau hubungan nilai positif *Psychological-Capital* antara *Work Engagement* atau bisa disebut keterikatan kerja. Maka dari itu ditunjukkan adanya hasil dari analisis data mengindikasikan tingkat sig. 0,000 ($p < 0,05$) atau lebih kecil dari 0,05 dan nilai koefisien korelasi dengan nilai 0,78 ($r = 0,78$) dimana pengertiannya semakin naik nilai dari *Psychological Capital* juga semakin naik nilai dari *Work Engagement* atau keterikatan kerja dengan karyawan, begitu juga seterusnya semakin turun jenjang *Psychological Capital* juga akan turun jenjang *Work Engagement* atau keterikatan kerja.

Hipotesa yang diteliti adalah adanya kaitan yang nyata dan sig. dengan *Psychological Capital* diantara *Work Engagement* atau keterikatan kerja. Asumsinya bahwa adalah semakin naik *Psychological Capital* ini dengan *Work Engagement* juga naik. Begitu juga seterusnya yang dimana, *Psychological Capital* menurun *Work Engagement* juga pasti turun.

Dari penjelasan diatas maka tulisan ini mengajukan judul terkait “*Work Engagement* ditinjau dari *Psychological Capital* Pada Karyawan Yang Bekerja Di Kantor Wilayah Hukum Sumatra Utara”. Adakah terdapat kaitan antara *Psychological Capital* juga *Work engagement* atau keterikatan kerja di Kantor Wilayah Kementerian Hukum Sumatera Utara. *Psychological Capital* dan *Work Engagement* atau keterikatan kerja yang dibahas ini untuk melihat apakah ada kaitan antar dua hal tersebut Pada pekerja di Kantor Wilayah Kementerian Hukum Sumatera Utara. Terdapat 2 (dua) manfaat yaitu kegunaan secara praktis dan juga teoritis. Kegunaan atau manfaat teoritis yang diharapkan dari tulisan ini adalah bisa menambah wawasan di bidang Organisasi dan Psikologi industri, terutama terkait dengan keterkaitan diantara Modal psikologis atau bahasa asingnya *Psychological Capital* dan Keterikatan kerja dengan bahasa asingnya *Work Engagement*. Temuan tersebut bisa menambah pemahaman teoritis mengenai peran aspek-aspek positif individu seperti kepercayaan diri, harapan, ketahanan juga optimisme dalam konteks meningkatkan

keterlibatan kerja. Penelitian ini memiliki manfaat praktis bagi pekerja, harapan atau keinginan penulis ini dapat memberikan pengetahuan secara serius terkait keterkaitan kerja (*Work Engagement*) dalam bagaimana meningkatkan kualitas pengalaman kerja sehari-hari. Bagi Perusahaan, hasil dari tulisan ini juga sangat diinginkan bisa memberikan hasil dalam perumusan strategi yang bertujuan untuk pengembangan SDM atau sumber daya manusia di perusahaan dalam orientasi peningkatan *Work Engagement* pada karyawan. Dengan memahami bahwa keterlibatan kerja berakar pada aspek-aspek psikologis tertentu, perusahaan dapat merancang program pelatihan, coaching, maupun intervensi organisasi yang mendukung penguatan modal psikologis karyawan.