

BAB I

PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan alasan dilakukannya penelitian ini serta perumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian dan manfaat yang didapat dari penelitian ini.

1.1. Latar Belakang

Seiring dengan perkembangannya, semua organisasi dituntut untuk dapat bersaing memberikan pelayanan yang maksimal, tidak terkecuali organisasi pemerintah. Dalam organisasi pemerintah, ruang lingkup sumber daya manusia yang dimiliki disebut dengan Pegawai Negeri Sipil. Pegawai Negeri Sipil atau PNS memegang peranan penting dalam menjalankan tujuan-tujuan setiap instansi pemerintahan yang telah diatur dalam Peraturan Daerah ataupun Undang- Undang Republik Indonesia. Pegawai Negeri Sipil berfungsi sebagai motor penggerak jalannya suatu pemerintahan yang kuat, efektif, efisien, dan akuntabel. Pada saat ini instansi tidak lagi hanya mencari pegawai yang memiliki kemampuan diatas rata – rata, namun instansi juga mencari calon pegawai yang mampu menginvestasikan diri mereka sendiri untuk terlibat dalam pekerjaan, proaktif, dan memiliki komitmen tinggi terhadap standar kualitas kerja (Bakker & Schaufeli 2008).

Keterikatan kerja yang baik tidak hanya perlu dimiliki oleh perusahaan swasta saja, tetapi juga harus dimiliki oleh instansi pemerintah bahkan organisasi karena

keterikatan kerja yang tinggi akan menimbulkan motivasi dan komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan. Ketika karyawan merasa bahwa pekerjaan memberikan makna khusus bagi dirinya maka akan muncul antusiasme, identifikasi yang kuat dengan pekerjaan, bangga terhadap pekerjaannya dan merasa tertantang ketika menghadapi kesulitan dalam melakukan pekerjaannya. Pengelolaan karyawan yang baik dianggap sebagai salah satu tujuan terpenting dari setiap organisasi perusahaan maupun instansi untuk mempertahankan keunggulan dari suatu kinerja dalam perusahaan maupun instansi.

Seorang pegawai diharapkan untuk memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi, karena seorang pegawai yang lebih *engaged* memiliki banyak efek yang positif. Pegawai yang *engaged* pada pekerjaan mereka akan lebih terbuka terhadap informasi baru, lebih produktif dan lebih memiliki keinginan untuk melakukan hal-hal yang lebih daripada yang diharapkan (Bakker & Demerouti, 2008). Bakker, dkk (2008) juga menyatakan bahwa ketika pegawai merasa bahwa organisasi memberikan dukungan, melibatkan, dan memberikan iklim yang menantang, yang karenanya mengakomodasi kebutuhan psikologis pegawai, pegawai lebih cenderung untuk merespon dengan memberikan investasi waktu dan energi serta menjadi terlibat secara psikologis dalam pekerjaan mereka. Rendahnya *work engagement* dapat merugikan instansi karena dapat menurunkan mutu serta reputasi. Lain halnya dengan pegawai yang memiliki *work engagement* tinggi, maka pegawai akan bekerja dengan rajin dan semangat. Tingginya *work engagement* seperti inilah yang dapat memajukan instansi di masa depan sehingga dapat berjalan dengan tepat dalam melakukan tugas.

Salah satu permasalahan pembangunan di Provinsi Papua adalah masih rendahnya kualitas sumber daya manusia papua. Peneliti melihat masih banyak PNS yang tidak memiliki keterikatan kerja yang baik pada tempat dimana mereka bekerja. Hal ini ditandai dengan perilaku PNS yang masih suka datang terlambat dan bolos pada saat jam kerja. Selain itu juga masih banyak PNS yang hanya datang untuk melakukan absensi di pagi hari lalu keluar untuk melakukan urusan pribadi seharian dan kembali pada sore hari untuk melakukan absensi sebelum pulang. Hal itu dilakukan agar tidak mendapatkan sanksi berupa pemotongan dalam tunjangan mereka. Selain itu perilaku – perilaku lain yang mencerminkan kurangnya keterikatan dalam pekerjaan yaitu kurangnya semangat dalam bekerja, cepat merasa lelah dan bosan, dan kurangnya konsentrasi dalam bekerja. Seperti dilansir dari detik.com (2021) dimana sebanyak 27 PNS di Papua mendapatkan sanksi berupa pemberhentian dan pemutusan SK dikarenakan telah melakukan pelanggaran mengenai disiplin. Pemerintah Provinsi Papua melalui Badan Kepegawaian Daerah (BKD) sendiri sebenarnya telah memberlakukan peraturan baru dimana PNS harus mengikuti absensi onlie menggunakan rekam sidik jari. Secara garis besar, hal tersebut menunjukkan bahwa masih kurangnya keterikatan kerja yang dimiliki oleh PNS di Provinsi Papua. Oleh karena itu instansi harus memperhatikan hal – hal apa saja yang dapat mempengaruhi keterikatan kerja pada setiap karyawannya.

Keterikatan kerja dapat diartikan sebagai kualitas hubungan antara individu dengan pekerjaannya. Keterikatan kerja atau disebut dengan *work engagement* didefinisikan sebagai suatu pikiran yang positif terkait pekerjaan yang ditandai

dengan tiga dimensi yaitu *Vigor* (semangat), *Dedication* (dedikasi), dan *Absorption* (penyerapan) (Bakker & Demerouti, 2008). Saks (2006) mengartikan *work engagement* sebagai seberapa besar seseorang benar-benar menghayati peran kerjanya dengan memiliki keterlibatan penuh dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Bakker dan Schaufeli (Bakker, dkk, 2008) juga menjelaskan bahwa karyawan yang tidak memiliki keterikatan dengan pekerjaannya digambarkan hanya memiliki sedikit tenaga, kesenangan dan stamina dalam hal yang berkaitan dengan pekerjaan, dan tidak mengalami kesulitan untuk lepas dari pekerjaannya tersebut.

Mengingat pentingnya peranan SDM dalam menunjang keberhasilan suatu instansi, khususnya seorang pemimpin harus dapat mengetahui tentang karakteristik karyawannya, baik secara demografis maupun psikologis. Hal tersebut dapat berpengaruh pada *engagement* karyawan terhadap organisasi perusahaan maupun instansi. Selain itu juga tidak semua karyawan memiliki karakteristik yang sama, masing – masing memiliki kelebihan serta kekurangan masing – masing. Sebagai contoh, karyawan dengan perbedaan jenis kelamin, usia, dan masa kerja yang berbeda kemungkinan akan menunjukkan *engagement* yang berbeda. Karakteristik individu karyawan yang berbeda – beda inilah yang menyebabkan adanya perbedaan pada *engagement* karyawan maka dari itu untuk meningkatkan hal tersebut instansi terlebih dahulu harus mengetahui faktor – faktor apa saja yang dapat mempengaruhi *work engagement* baik faktor internal maupun eksternal.

Salah satu faktor yang mempunyai pengaruh pada keterikatan pekerjaan yaitu karakteristik demografis. Demografi merupakan faktor penting yang dipertimbangkan dalam sebagian besar sumber daya manusia dan keputusan manajemen dalam suatu organisasi karena mempengaruhi perilaku kerja dan produktivitas (Kipkebut, D. J. 2013). Menurut Kahn (1990), Schaufeli dan Bakker (2004) tingkat keterikatan kerja secara umum dipengaruhi oleh karakteristik demografisnya. Bakan et al (2011) juga mengatakan bahwa karakteristik pribadi karyawan seperti usia, jenis kelamin, dan masa kerja dapat memiliki pengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja.

Tingkat keterikatan kerja pada karyawan beragam. Hal tersebut dapat dilihat dari beberapa penelitian. Berdasarkan hasil penelitian dari Zamralita (2017) dimana semakin meningkatnya usia dan masa kerja, maka keterikatan kerja semakin tinggi. Jika dikaitkan dengan tingkat pendidikan dan jabatan fungsional dosen, semakin tinggi tingkat pendidikan dan jabatan fungsional dosen, maka semakin tinggi keterikatan kerja yang dimiliki. Peneliti sebelumnya, Czerw dan Grabowski (2015) juga menemukan karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi lebih terlibat dalam pekerjaan mereka daripada mereka yang memiliki pendidikan kurang. Naruse, Sakai, Watai, Taguchi, Kuwahara, Nagata dan Murahima (2012) dalam penelitiannya pada perawat di rumah sakit Jepang juga menunjukkan bahwa usia sebagai satu-satunya variabel demografi dengan korelasi statistik yang signifikan dengan keterlibatan kerja. Kong (2009) juga menemukan perbedaan dalam keterikatan kerja antara karyawan pria dan wanita.

Dalam penelitian ini, peneliti ingin fokus pada faktor keterikatan kerja dimana peneliti memilih Pegawai Negeri Sipil di Papua sebagai subjek penelitian didasarkan pada isu – isu perilaku PNS yang melakukan pelanggaran ketidaksiplinan sebagai bentuk kurang adanya semangat, dedikasi, dan rasa terikat dengan pekerjaannya untuk membantu dan melayani masyarakat. Misalnya ketika mereka sampai di ruangan kerja, mereka tidak langsung menyiapkan jadwal atau agenda yang harus diselesaikan pada hari tersebut, sering menunda-nunda pekerjaan, mengobrol berbagai hal di luar pekerjaan, pergi keluar disaat jam kerja, kurang antusias dalam menyelesaikan pekerjaan dan sebagian ada yang menyudahi pekerjaan dan bergegas untuk pulang meskipun waktu belum tepat menunjukkan waktu pulang.

Meskipun demikian ada sebagian karyawan yang bersemangat dalam menyiapkan dirinya menghadapi hari tersebut, antusias dalam menyelesaikan pekerjaan, dan pada saat istirahat tampak ada karyawan yang masih berkulat dengan pekerjaan dan bersedia pulang larut malam atau dengan kata lain karyawan sulit untuk lepas dari pekerjaan yang sedang dihadapinya.

Berdasarkan fenomena diatas, peneliti menyimpulkan bahwa keterikatan kerja pada Pegawai Negeri Sipil masih belum sesuai yang diharapkan. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diketahui bagaimana tingkat keterikatan kerja pada Pegawai Negeri Sipil di Papua.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan masalah penelitian yang diangkat dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat perbedaan tingkat keterikatan kerja berdasarkan usia?
2. Apakah terdapat perbedaan tingkat keterikatan kerja berdasarkan *gender*?
3. Apakah terdapat perbedaan tingkat keterikatan kerja berdasarkan pendidikan?
4. Apakah terdapat perbedaan tingkat keterikatan kerja berdasarkan masa kerja?

1.3. Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat terfokus dan tidak meluas maka permasalahan dalam penelitian ini dibatasi sebagai berikut:

1. Pengukuran tingkat keterikatan karyawan di instansi pemerintah mengacu pada tiga aspek yang dikemukakan oleh Bakker & Demerouti (2008) yaitu :
 - a) *Vigor* (semangat) berkaitan dengan tingginya tingkat energi dan ketahanan mental seorang pekerja saat melakukan pekerjaannya, kemauan untuk menginvestasikan usaha dalam pekerjaan, dan ketekunan dalam menghadapi kesulitan.
 - b) *Dedication* berkaitan dengan keterlibatan yang kuat seorang pekerja dalam pekerjaan, antusiasme, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan.
 - c) *Absorption* (penyerapan), dimana karyawan dapat menyatu dan melebur dengan pekerjaan, berkonsentrasi penuh dan fokus,

mempunyai rasa bahagia dalam melakukan pekerjaan, karyawan merasakan waktu berlalu dengan cepat.

2. Mengacu pada Schaufeli dan Bakker (2004) dimana tingkat keterikatan kerja secara umum dipengaruhi oleh karakteristik demografinya. Bakan et al (2011) juga mengatakan bahwa karakteristik pribadi karyawan seperti usia, jenis kelamin, dan masa kerja dapat memiliki pengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja. Sehingga penelitian ini terbatas hanya membahas terkait keterikatan kerja.

1.4. Tujuan Penelitian

1. Menguji apakah tingkat keterikatan karyawan berbeda berdasarkan usia.
2. Menguji apakah tingkat keterikatan kerja berbeda berdasarkan *gender*.
3. Menguji apakah tingkat keterikatan kerja berbeda berdasarkan pendidikan.
4. Menguji apakah tingkat keterikatan kerja berbeda berdasarkan masa kerja.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkuat teori – teori yang berkaitan dengan variabel yang diteliti. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan acuan perbandingan dan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia, tentang keterkaitan antara Karakteristik Demografis dan Keterikatan kerja dalam mengembangkan ide – ide untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi dan masukan bagi pihak perusahaan dalam memaknai karakteristik demografis dan keterikatan kerja dalam karyawan. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dalam penulisan yang berkaitan dengan variabel dalam penelitian ini.

1.6. Sistematika Penulisan

1. BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan alasan dilakukannya penelitian ini serta perumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian dan manfaat yang didapat dari penelitian ini.

2. BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan tentang landasan teori dan penelitian empiris yang digunakan oleh peneliti memahami dan mengerti topik yang dibahas.

Pada bab ini, secara umum akan dijelaskan pengertian dari karakteristik demografi dan *work engagement*. Selanjutnya juga akan dibahas hipotesis dan kerangka penelitian.

3. Bab III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang metodologi yang digunakan dalam penelitian ini yang mencakup lokasi penelitian, populasi dan metode pengambilan sampel. Bab ini juga membahas metode pengumpulan data, metode pengukuran data, metode pengujian instrument serta analisis utama yang digunakan untuk menganalisis data yang didapat.

4. Bab IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini memaparkan hasil penelitian yang diperoleh dari penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan alat statistik yang sesuai serta hasil uji dari hipotesis yang dikembangkan oleh peneliti.

5. Bab V KESIMPULAN

Bab ini berisikan tentang kesimpulan dari pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, serta implikasi manajerial bagi perusahaan. Di samping itu, dalam bab ini juga diungkapkan beberapa keterbatasan serta saran yang mungkin berguna bagi penelitian serupa di masa mendatang.

