

BAB I

PENDAHULUAN

Bab ini adalah pendahuluan yang bertujuan untuk memberikan gambaran umum skripsi. Pada bab ini menjelaskan latar belakang masalah mengenai *work engagement*, *psychological well-being*, *self-efficacy* dan *job satisfaction*. Selanjutnya menjelaskan tentang rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian.

1.1. Latar Belakang

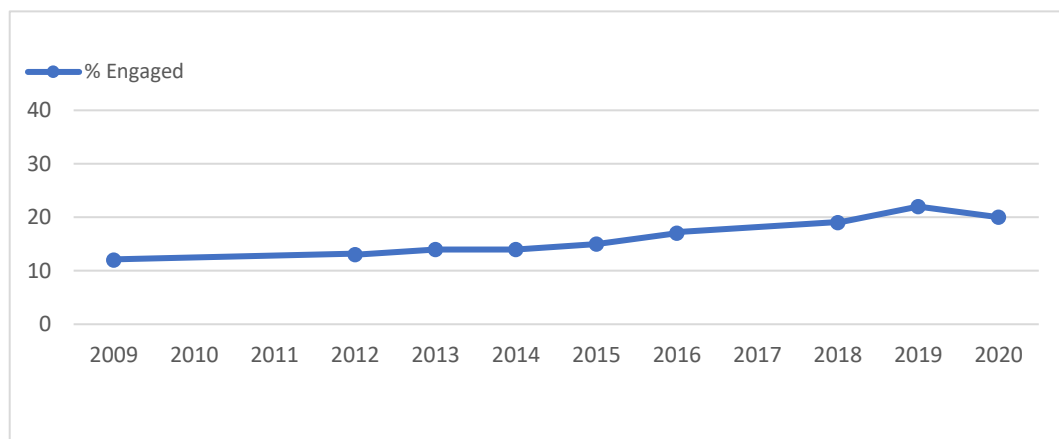
Di dalam dunia kerja, sumber daya manusia (SDM) adalah faktor penting dalam kemajuan suatu perusahaan, pekerja sebagai SDM menjadi pengarah tujuan bagi perusahaan, akankah menuju kesuksesan yang tinggi ataupun rendah. Berbeda dengan sumber-sumber daya lainnya, pekerja merupakan sumber daya yang sangat spesifik karena memiliki perilaku dan perasaan serta akal dan tujuan pribadi. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia menjadi suatu hal yang sangat penting dalam menjalankan operasional perusahaan (Wulandari dan Wardani, 2021).

Ketika seseorang *engaged* dan mencintai pekerjaan mereka, mereka melakukan pekerjaan yang lebih baik. Menurut survei yang dilakukan oleh HR.com, lebih dari 90 persen responden percaya bahwa ada bukti kuat yang menghubungkan *engagement* dengan kinerja, dan *engagement* itu memiliki dampak terkuat pada layanan pelanggan dan produktivitas (Peters, 2019).

Gallup mengkategorikan *work engagement* menjadi tiga kategori yaitu “*engaged*”, “*not engaged*”, dan “*actively disengaged*”. *Engaged* berarti karyawan sangat terikat atau memiliki tingkat keterikatan yang tinggi dan antusias dengan pekerjaan serta tempat kerja mereka. Karyawan seperti ini disebut “pemilik” psikologis, mendorong kinerja dan inovasi, dan dapat memajukan organisasi. *Not engaged* berarti karyawan secara psikologis tidak terikat pada pekerjaan dan perusahaan mereka, hal ini dikarenakan kebutuhan keterikatan mereka tidak sepenuhnya terpenuhi. *Actively disengaged* berarti karyawan tidak hanya tidak bahagia di tempat kerja melainkan juga kesal dikarenakan kebutuhan mereka tidak terpenuhi, karyawan seperti ini berpotensi merusak apa yang telah dicapai oleh rekan kerja mereka yang memiliki tingkat keterikatan (*engaged*) yang tinggi (Gallup, 2021).

Gambar 1.1.

Grafik *Global Employee Engagement Trend*



Sumber: Gallup, *State of the Global Workplace: 2021 Report*

Berdasarkan Gambar 1.1. menunjukkan bahwa secara umum tingkat *engagement* tertinggi terdapat pada tahun 2019 yaitu dengan persentase sebesar 22

persen dan kemudian mengalami penurunan sebesar 2 persen di tahun 2020, sehingga persentase *engagement* secara global telah menurun menjadi 20 persen.

Tabel 1.1.

Perbandingan Persentase Engagement Antar Negara di Asia Tenggara

Rank	Country	% Engaged
1	Philippines	32
2	Thailand	25
3	Cambodia	24
4	Myanmar	22
5	Indonesia	22
6	Laos	22
7	Vietnam	21
8	Malaysia	18
9	Singapore	13

Sumber: Gallup, *State of the Global Workplace: 2021 Report*

Sementara tingkat *engagement* di Indonesia yaitu sebesar 22 persen pada tahun 2021. Hal ini membuat negara Indonesia menempati posisi ke-lima dibandingkan negara lain seperti Filipina, Thailand, Kamboja, dan Myanmar. Padahal, menurut hasil survei yang telah dilakukan HR.com didapatkan adanya bukti kuat antara *engagement* dengan kinerja karyawan, apabila *work engagement* karyawan menurun maka akan mempengaruhi kinerja. Oleh karena itu perusahaan harus lebih memperhatikan tingkat *work engagement* karyawan dan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *work engagement* untuk bisa mempertahankan kinerja yang optimal. Karyawan yang terikat dengan pekerjaannya tentunya akan memberikan kinerja yang baik sehingga dapat memajukan perusahaan.

Tingkat *work engagement* dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Wulandari & Wardani (2021) terdapat empat faktor yang dapat mempengaruhi

work engagement. Faktor-faktor tersebut adalah *job demands*, *job resources*, *salience of job resources*, dan *personal resources* yang berupa *self-efficacy*, *organizational-based self-esteem*, *optimism*, dan *personality*. Selain keempat faktor tersebut, masih ada beberapa faktor lain yang dapat mempengaruhi *work engagement*. Faktor-faktor tersebut adalah *hardiness*, resiliensi, *psychological well-being*, stress kerja, *turn over*, dan *psychological capital* (Utami, 2020).

Dalam penelitian ini terdapat 3 faktor yang akan digunakan untuk melihat pengaruhnya terhadap *work engagement*. Faktor pertama yang digunakan untuk mengetahui pengaruhnya terhadap *work engagement* yaitu *psychological well-being*. Giorgi et al (2017) menyatakan bahwa *psychological well-being* juga penting bagi organisasi karena mereka berusaha untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang berbakat, inovatif, dan berkinerja tinggi untuk memenuhi permintaan pasar dan untuk pertumbuhan berkelanjutan. Pada tahun 2020, Utami melakukan penelitian tentang pengaruh *psychological well-being* terhadap *work engagement* pada karyawan tetap di salah satu perusahaan sektor swasta yaitu Hotel Crystal Lotus Yogyakarta dan mendapatkan hasil bahwa karyawan Hotel Crystal Lotus Yogyakarta memiliki tingkat penerimaan diri, tujuan hidup, dan pertumbuhan pribadi yang rendah. Tingkat penerimaan diri, tujuan hidup, dan pertumbuhan pribadi merupakan dimensi dari *psychological well-being* dan di dalam penelitian Utami (2020) ketiga dimensi tersebut terbukti berpengaruh terhadap tingkat *work engagement*.

Integrasi *psychological well-being* dan *engagement* karyawan dapat memberikan pendekatan yang berguna untuk meningkatkan efektivitas organisasi.

Berbagai studi dan penelitian menunjukkan bahwa *psychological well-being* dan *work engagement* memainkan peran penting dalam mencapai hasil yang terkait dengan organisasi berkinerja tinggi yang sukses. *Psychological well-being* penting untuk meningkatkan tingkat *engagement* yang tinggi. Beberapa bukti mendukung pandangan ini dan menyarankan bahwa menggabungkan *psychological well-being* dapat meningkatkan hubungan antara *engagement* dan hasil. Individu dengan tingkat *psychological well-being* yang tinggi berperilaku dalam berbagai cara yang mengarah pada tingkat *engagement* yang lebih tinggi (Yadav & Ranjan, 2020).

Selanjutnya, faktor yang dapat mempengaruhi *work engagement* yaitu *self-efficacy*. Mereka yang terinspirasi oleh tantangan dan mengambil tantangan adalah mereka yang memiliki *self-efficacy* tinggi, sedangkan mereka yang tidak terinspirasi oleh tantangan dan menyerah adalah mereka yang memiliki kepercayaan *self-efficacy* rendah. *Self-efficacy* dapat menjelaskan mengapa beberapa orang berhasil dalam tugas-tugas sulit sementara yang lain gagal. Ini juga menjelaskan mengapa beberapa orang mudah stres ketika menghadapi masalah dan yang lain tidak, mengapa beberapa orang termotivasi dan yang lain tidak. Kurangnya *self-efficacy* mempengaruhi kesejahteraan dan mengurangi kinerja yang mengarah pada kegagalan (Abun et al., 2022).

Faktor terakhir yang digunakan dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi tingkat *work engagement* yaitu *Job Satisfaction* (Rugiyanto, 2018). Ketika karyawan puas dengan berbagai aspek pekerjaan mereka, mereka dapat memberikan organisasi dengan tingkat *work engagement* yang meningkat

(Yalabik et al., 2017). Ketika karyawan melibatkan diri dalam pekerjaan mereka, mereka masuk ke dalam mode interaktif yang terdiri dari tantangan, inspirasi, dan kebanggaan. Mode interaksi dari *work engagement* mereka ini akan memberikan kontribusi utama bagi kepuasan kerja (*job satisfaction*) para karyawan (Garg et al., 2018).

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Park dan Johnson (2019), Garg et al (2018), dan Alzyoud (2018) tidak ada yang menyelidiki peran *job satisfaction* sebagai pengaruh tidak langsung. Selain itu, dari beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh Afdaliza (2015), Aprilia et al (2015), Citrayani et al (2022) dan Mejia et al (2021) untuk mengetahui pengaruh *self-efficacy* terhadap *work engagement* terdapat perbedaan hasil. Penelitian yang telah dilakukan oleh Aprilia et al (2015) mengenai *self-efficacy* dengan *work engagement* memperoleh hasil bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara *self-efficacy* dengan *work engagement*.

Dalam ajaran Islam, bekerja adalah ibadah, dan sifat hukum ibadah adalah wajib. Jadi dapat disimpulkan bahwa bekerja adalah kewajiban umat Islam. Bagi umat Islam, arti bekerja berarti niat yang kuat untuk mencapai hasil pekerjaan sebaik mungkin, bukan hanya nilai rata-rata (Sardar & Nafik, 2016). Prinsip dasar Islam adalah melakukan pekerjaan yang bernilai dan bermanfaat, sebaliknya pekerjaan yang tidak bermanfaat dan merugikan dianggap sebagai pekerjaan yang diharamkan dan bahkan dianggap sebagai sekutu setan. Islam memandang pekerjaan sebagai kewajiban yang harus dilakukan oleh setiap orang sesuai

dengan kemampuan dan kapasitasnya (Fachrudin, 2013). Seperti firman Allah SWT dalam surat Al-Mulk ayat 15, yaitu:

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ ۗ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ

Artinya: "Dialah yang menjadikan untuk kamu Bumi yang mudah dijelajahi, maka jelajahilah di segala penjurunya dan makanlah sebagian dari rezeki-Nya. Dan hanya kepada-Nya lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan." (Q.S. Al-Mulk (67): 15)

Pada ayat di atas, dijelaskan bahwa Allah SWT menjadikan bumi untuk dijelajahi hambanya dan menyuruh hambanya untuk pergi bekerja dan makan dari sebagian rezekinya yang sudah Allah berikan di bumi ini serta mengingatkan kepada hambanya bahwa pada akhirnya kita semua akan kembali kepada Allah SWT.

Berdasarkan hal tersebut, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menggali dan memperoleh gambaran, analisis dan bukti tentang **pengaruh *psychological well-being* dan *self-efficacy* terhadap *work engagement* yang dimediasi oleh *job satisfaction* pada karyawan swasta di DKI Jakarta dan tinjauannya dari sudut pandang Islam.**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dari penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana gambaran *work engagement*, *psychological well-being*, *self-efficacy*, dan *job satisfaction* pada karyawan swasta di DKI Jakarta?

2. Apakah *psychological well-being* dan *self-efficacy* dapat dijadikan model yang berpengaruh terhadap *work engagement* dengan dimediasi oleh *job satisfaction* pada karyawan swasta di DKI Jakarta?
3. Apakah *psychological well-being* berpengaruh terhadap *work engagement* pada karyawan swasta di DKI Jakarta?
4. Apakah *self-efficacy* berpengaruh terhadap *work engagement* pada karyawan swasta di DKI Jakarta?
5. Apakah *psychological well-being* berpengaruh terhadap *job satisfaction* pada karyawan swasta di DKI Jakarta?
6. Apakah *self-efficacy* berpengaruh terhadap *job satisfaction* pada karyawan swasta di DKI Jakarta?
7. Apakah *job satisfaction* berpengaruh terhadap *work engagement* pada karyawan swasta di DKI Jakarta?
8. Apakah *psychological well-being* berpengaruh terhadap *work engagement* dengan dimediasi oleh *job satisfaction* pada karyawan swasta di DKI Jakarta?
9. Apakah *self-efficacy* berpengaruh terhadap *work engagement* dengan dimediasi oleh *job satisfaction* pada karyawan swasta di DKI Jakarta?
10. Bagaimana *psychological well-being*, *self-efficacy*, *work engagement* dan *job satisfaction* menurut sudut pandang Islam?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui gambaran *work engagement*, *psychological well-being*, *self-efficacy*, dan *job satisfaction* pada karyawan swasta di DKI Jakarta.
2. Untuk mengetahui apakah *psychological well-being* dan *self-efficacy* dapat dijadikan model yang berpengaruh terhadap *work engagement* dengan dimediasi oleh *job satisfaction* pada karyawan swasta di DKI Jakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh *psychological well-being* terhadap *work engagement* pada karyawan swasta di DKI Jakarta.
4. Untuk mengetahui pengaruh *self-efficacy* terhadap *work engagement* pada karyawan swasta di DKI Jakarta.
5. Untuk mengetahui pengaruh *psychological well-being* terhadap *job satisfaction* pada karyawan swasta di DKI Jakarta.
6. Untuk mengetahui pengaruh *self-efficacy* terhadap *job satisfaction* pada karyawan swasta di DKI Jakarta.
7. Untuk mengetahui pengaruh *job satisfaction* terhadap *work engagement* pada karyawan swasta di DKI Jakarta.
8. Untuk mengetahui pengaruh *psychological well-being* terhadap *work engagement* dengan dimediasi oleh *job satisfaction* pada karyawan swasta di DKI Jakarta.
9. Untuk mengetahui pengaruh *self-efficacy* terhadap *work engagement* dengan dimediasi oleh *job satisfaction* pada karyawan swasta di DKI Jakarta.
10. Untuk mengetahui *psychological well-being*, *self-efficacy*, *work engagement* dan *job satisfaction* menurut sudut pandang Islam.

1.4. Manfaat Penelitian

a. Akademis:

Dapat digunakan baik sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya maupun sebagai bahan bacaan yang dapat digunakan untuk menambah pengetahuan.

b. Praktis:

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan dan sebagai dasar bagi perusahaan untuk meningkatkan *work engagement* karyawan perusahaan.