

# BAB I

## PENDAHULUAN

Bab satu berisi pendahuluan terkait dasar penelitian seperti latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan struktur organisasi penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

### A. LATAR BELAKANG

Pegawai merupakan salah satu sumber daya yang sangat penting dalam suatu organisasi. Organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang baik akan memiliki kekuatan agar mampu bersaing dan mampu mencapai tujuan dari organisasi (Hariandja & Hardiwati, 2002). Untuk mencapai tujuan tersebut, sikap kerja pegawai menjadi hal yang penting untuk diperhatikan oleh organisasi. Salah satu sikap kerja yang memberikan kontribusi terbaik sebagai prediktor performansi organisasi ialah *engagement* (Dalal, Brummel, Baysinger, & LeBerton, 2012). *Engagement* merupakan ekspresi yang dikehendaki seseorang berkaitan dengan perilaku tugasnya, yang menghubungkan pekerjaannya dengan eksistensi personal dengan peran diri secara utuh (Khan, 1990). Shorbaji, Messarra, dan Karkoulian (2011) mengungkapkan bahwa *engagement* memang berkaitan dengan bagaimana seseorang mengevaluasi dirinya.

Schaufeli dan Bakker (2003) mendeskripsikan *work engagement* sebagai suatu kondisi mental yang positif, terpenuhi, dan berkaitan dengan pekerjaan yang dikarakteristikan melalui semangat, dedikasi, dan penghayatan. Kondisi mental tersebut melibatkan ranah afektif dan kognitif. *Work engagement* berkaitan dengan tingkat tuntutan kerja. Semakin banyak tuntutan kerja, maka karyawan semakin lelah. Kelelahan akan mempengaruhi rendahnya semangat, dedikasi, dan penghayatan, yang kemudian mempengaruhi rendahnya *work engagement* (Broeck, Vansteenkiste, Witte, & Lens, 2008).

Markos dan Sridevi (2010) mengemukakan bahwa *work engagement* pada pegawai menjadi kunci untuk meningkatkan performansi organisasi sehingga *work engagement* pada pegawai merupakan proses dua arah antara karyawan dan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa tantangan bagi organisasi masa kini adalah mempertahankan sumber daya manusia terbaik mereka agar tetap berkomitmen pada organisasi (Schiemann, 2011). Roy, Whitman, Hart, dan Caleo (2011)

mengungkapkan bahwa karyawan yang memiliki *work engagement* yang baik mampu membawa organisasi menuju keberhasilan karena kemajuan organisasi saat ini bergantung pada kreativitas sumber daya manusianya. Sebaliknya kurangnya karyawan yang memiliki *work engagement* dapat berpengaruh terhadap proses bisnis organisasi, yang kemudian juga mengakibatkan turunnya performansi organisasi (Johari, Adnan, Yean, Kirana, & Nora, 2013).

Sebuah artikel yang membahas mengenai *engagement* pada situs HR Portal menunjukkan sebuah penelitian yang dilakukan Wayne Hochwarter yang merupakan seorang Profesor di Florida State University College of Business mengenai *engagement* pegawai. Hochwarter melakukan survei pada 1000 orang, baik staf biasa maupun pejabat perusahaan, untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas mengenai *work engagement*, manfaatnya pada perusahaan, dan juga bahaya yang ditimbulkan apabila tidak dikelola dengan baik. Hasil penelitian menemukan bahwa pegawai yang *engaged*, bekerja dengan lebih keras, lebih kreatif, dan lebih berkomitmen. Hal tersebut merupakan prediktor yang penting terhadap produktivitas perusahaan. Selain itu, organisasi yang memiliki pegawai yang *engaged* memiliki keunggulan dan keberhasilan dalam mengatasi tekanan (Hochwarter & PortalHR, 2012).

Berkaitan dengan penelitian *work engagement* dari Kahn (1990), kondisi psikologis yang mempengaruhi seseorang ketika mengalami *engage* ialah *psychological meaningfulness*, *availability*, dan *safety*. Ketiga kondisi tersebut membentuk bagaimana seseorang melakukan perannya sebagai pegawai (Kahn, 1990). May, Gilson, dan Harter (2004) serta Rothman dan Welsh (2013) melanjutkan penelitian Kahn (1990) dengan melakukan studi empiris terhadap teori *engagement*, mediator, serta antesedennya. Sesuai dengan hasil penelitian Kahn (1990), kondisi psikologis (*psychological meaningfulness*, *psychological availability*, dan *psychological safety*) berpengaruh terhadap *work engagement*. Jacobs (2013) melalui disertasinya juga menemukan bahwa *psychological meaningfulness*, *availability*, dan *safety* mampu mempengaruhi tingkat *work engagement* seseorang.

Kahn (1990) mendeskripsikan *psychological meaningfulness* sebagai perasaan yang diterima dari hasil penggunaan energi fisik, kognitif, maupun emosional. Seseorang merasa dirinya bermakna apabila ia berguna dan berharga bagi

organisasinya. Sebaliknya, kurangnya kebermaknaan terhadap pekerjaan membentuk perasaan kurang diharapkan sehingga peran didalam pekerjaan juga kurang dapat dikembangkan. Pemaknaan diri yang baik membuat seseorang merasa tidak terpisahkan dengan pekerjaannya, memiliki komitmen dan keterikatan dengan organisasi (Chalofsky & Krishna, 2009), serta mampu meningkatkan kreativitasnya (Meitar, Carmeli, & Waldman, 2009).

Chalofsky (2003) menjelaskan bahwa kebermaknaan kerja merupakan kesatuan antara tujuan pribadi, nilai hidup, hubungan sosial, dan berbagai aktivitas yang menjadi sasaran hidup seseorang. Steger, Dik, dan Duffy (2012) mengungkapkan bahwa perasaan bermakna didalam pekerjaan ialah membuat makna kerja itu sendiri sehingga dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi organisasi. Ada tiga aspek yang merepresentasikan *psychological meaningfulness*, yaitu *positive meaning*, *meaning making through work*, dan *greater good motivations*. Ketiga aspek tersebut menjelaskan bahwa kebermaknaan kerja didapatkan dari pengalaman bekerja, cara membangun makna kerja secara personal, dan bagaimana pekerjaan yang dilakukan berimplikasi kepada orang lain.

Beberapa penelitian juga menemukan bahwa *employee engagement* berkaitan dengan *psychological meaningfulness*. Fairlie (2011) melalui studi empirisnya menemukan bahwa kebermaknaan pada pekerjaan merupakan prediktor terbaik bagi *work engagement* pegawai. Khan (1990) menjelaskan bahwa pegawai yang melakukan pekerjaan yang sesuai dengan tujuan pribadinya, menantang, jelas, bervariasi, menuntut kreatifitas, serta memberikan otonomi akan memiliki kebermaknaan psikologis atau *psychological meaningfulness* diri yang lebih baik. Menurut Steger, Dik, & Duffy (2012) dalam penelitiannya menunjukkan ketika pegawai merasa bermakna atas pekerjaan yang dilakukannya mereka juga akan merasa bermakna dalam kehidupan diluar pekerjaannya (Steger, Dik, & Duffy, 2012).

*Intrinsic work motivation* merupakan motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri dan mengacu pada sebuah energi fisik untuk berusaha lebih saat menjalankan tugas meski mendapatkan hambatan (Teck-Hong & Waheed, 2011). Vallerand dan Ratelle (2002) menyebutkan *intrinsic work motivation* akan muncul dari kesenangan dan kebutuhan pegawai terhadap pekerjaan

tersebut, serta pegawai akan melakukan kegiatan atau pekerjaan secara sukarela dan tidak mengharapkn imbalan apapun (Bhaduri & Kumar, 2010).

Rich, Lepine & Crawford (2010) menyebutkan bahwa pegawai yang baik adalah ketika pegawai telah memaksimalkan energi fisik, yaitu keinginan untuk berusaha lebih saat menjalankan pekerjaan pada saat tidak terdapat hambatan dari internal atau *intrinsic work motivation* (Rich, Lepine, & Crawford, 2010). Untuk mempertahankan *employee engagement*, setiap organisasi akan bersaing dari organisasi-organisasi lainnya dan energi fisik (*intrinsic work motivation*) adalah energi yang terbaik untuk mencapai keinginan tersebut (Masvaure, Runggunan, & Maharaj, 2014).

*Intrinsic work motivation* dihasilkan baik dari konteks pekerjaan maupun faktor individu yang mendorong perasaan memiliki otonomi, kompetensi dan keterkaitan kerja (Gagne & Deci, 2005). Dalam hal ini motivasi kerja intrinsik dapat terjadi ketika faktor eksternal dipandang memenuhi ketiga kebutuhan dasar psikologis, yaitu kebutuhan otonomi (merupakan kebutuhan dasar psikologis manusia yang bersifat universal), kebutuhan kompetensi (pemuasan individu terhadap kebutuhan kognitifnya), dan kebutuhan hubungan dengan orang lain (kebutuhan untuk berhubungan dengan orang lain merefleksikan kebutuhan untuk memiliki ikatan hubungan yang kuat, stabil dan sehat dengan orang lain) (Deci & Ryan, 2000).

Masvaure, Runggunan, dan Maharaj (2014) dalam penelitiannya menyebutkan terdapat hubungan yang signifikan antara *work engagement* dan *intrinsic work motivation* bagi pegawai. Dalam hal ini pegawai yang menunjukkan *intrinsic work motivation* yang tinggi akan lebih tertarik kepada pekerjaannya dan lebih berkontribusi kepada organisasi (Masvaure, Runggunan, & Maharaj, 2014). Selain itu pegawai yang memiliki *work engagement* akan menginvestasikan kemampuan fisik, kognitif, dan emosional ke dalam pekerjaan sehingga akan menghasilkan performa yang lebih baik karena mereka bekerja dengan intensitas yang lebih besar pada tugas-tugasnya, mereka memberikan atensi yang lebih banyak dan lebih fokus pada tanggung jawabnya dan akan lebih terikat secara emosional dengan tugas pokok pekerjaan yang berpengaruh secara langsung terhadap organisasi (Masvaure, Runggunan, & Maharaj, 2014; Rich, Lepine, & Crawford, 2010).

Salah satu perusahaan yang sedang berfokus pada isu *work engagement* ialah Perusahaan Daerah Jasa dan Kepariwisata (PD JAWI) Provinsi Jawa Barat. PD JAWI adalah salah satu Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Provinsi Jawa Barat yang bergerak di empat bidang bisnis, yaitu perhotelan dan mall, property, otomotif dan perbengkelan, serta bisnis jasa.

Berdasarkan wawancara pada studi pendahuluan di PD Jasa dan Kepariwisata Provinsi Jawa Barat, pegawai mengungkapkan kurang bermaknanya pekerjaan yang dilakukan. Hal tersebut ditunjukkan oleh perasaan kurang dihargai oleh organisasi, yang membuat diri merasa kurang berperan untuk mencapai keberhasilan organisasi. Ini terjadi karena pegawai menganggap dirinya kurang mendapatkan atensi atau perhatian dan kurang adanya ikatan secara fisik, kognitif dan emosional dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, pegawai merasa apa yang disampaikan kurang dapat diterima oleh pegawai lainnya, salah satunya adalah ketika koordinasi tugas.

Selaras dengan konsep *engagement* dari Schaufeli dan Bakker (2003) bahwa dimensi semangat, dedikasi, dan penghayatan kerja mendorong seseorang untuk bekerja secara optimal. Perilaku pegawai di PD JAWI menunjukkan gejala kurangnya *engagement*. Hal tersebut terlihat ketika koordinasi tugas antara karyawan satu dengan karyawan lainnya, ini menunjukkan kurangnya keterlibatan pegawai pada pekerjaannya secara fisik, kognitif, maupun emosional. Selain itu, perasaan pegawai yang kurang berperan untuk organisasi akan mempengaruhi pemaknaan diri di dalam pekerjaan. Sehingga pegawai tersebut merasa kurang bermakna dan kurang nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Pegawai yang belum mampu berkomitmen dengan organisasi baik secara emosional maupun secara intelektual akan menurunkan tingkat *work engagement* (Zaki, 2015).

Meskipun penelitian mengenai *work engagement* telah dilakukan, namun penelitian mengenai *work engagement* yang dihubungkan dengan *psychological meaningfulness* dan *intrinsic work motivation* sangat terbatas dan jarang dilakukan. Selain itu, subjek peneliti dengan penelitian sebelumnya yang memiliki perbedaan budaya. Peneliti sebelumnya menyebutkan *psychological meaningfulness* berpengaruh dengan *work engagement*, sedangkan hubungan *intrinsic work motivation* dengan *work engagement* sudah ada penelitian sebelumnya. Peneliti belum menemukan adanya penelitian yang mengaitkan *psychological*

*meaningfulness* dan *intrinsic work motivation* terhadap *work engagement* padahal salah satu dari kedua aspek tersebut yaitu *psychological meaningfulness* turut mendorong terciptanya perilaku *work engagement*

Berdasarkan uraian fenomena di atas, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh *psychological meaningfulness* dan *intrinsic work motivation* terhadap *work engagement* pada pegawai di PD Jasa dan Kepariwisataaan Provinsi Jawa Barat.”

## **B. RUMUSAN MASALAH**

Rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh *psychological meaningfulness* terhadap *intrinsic work motivation* pada pegawai PD. Jasa dan Kepariwisataaan Provinsi Jawa Barat?
2. Apakah terdapat pengaruh *psychological meaningfulness* terhadap *work engagement* pada pegawai PD. Jasa dan Kepariwisataaan Provinsi Jawa Barat?
3. Apakah terdapat pengaruh *psychological meaningfulness* dan *intrinsic work motivation* terhadap *work engagement* pada pegawai PD. Jasa dan Kepariwisataaan Provinsi Jawa Barat?

## **C. TUJUAN PENELITIAN**

Penelitian ini berupaya untuk mengidentifikasi:

1. Pengaruh *psychological meaningfulness* terhadap *intrinsic work motivation* pada pegawai PD. Jasa dan Kepariwisataaan Provinsi Jawa Barat?
2. Pengaruh *psychological meaningfulness* terhadap *work engagement* pada pegawai PD. Jasa dan Kepariwisataaan Provinsi Jawa Barat?
3. Pengaruh *psychological meaningfulness* dan *intrinsic work motivation* terhadap *work engagement* pada pegawai PD. Jasa dan Kepariwisataaan Provinsi Jawa Barat?

## **D. MANFAAT PENELITIAN**

1. Manfaat teoritis

Manfaat penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi keilmuan psikologi serta menjadi bahan kajian terutama dalam pengembangan kajian mengenai *psychological meaningfulness* dan *intrinsic work motivation* terhadap *work engagement* pada pegawai PD. Jasa dan Kepariwisataaan Provinsi Jawa Barat.

2. Manfaat praktis

Nastiti Oetari Dewi, 2017

**PENGARUH PSYCHOLOGICAL MEANINGFULNESS DAN INTRINSIC WORK MOTIVATION TERHADAP WORK ENGAGEMENT PADA PEGAWAI PD JASA DAN KEPARIWISATAAN JAWA BARAT**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan untuk mengetahui *psychological meaningfulness*, dan *intrinsic work motivation* yang diterima pegawai yang kemudian akan menimbulkan perilaku *work engagement* untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

## **E. STRUKTUR ORGANISASI PENELITIAN**

Struktur organisasi dalam skripsi ini dibagi menjadi lima bab, sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

BAB I berisi latar belakang, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian dan manfaat penelitian.

### **BAB II KAJIAN TEORI**

BAB II membahas kajian teori, penelitian terdahulu dan kerangka berpikir.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

BAB III membahas metode penelitian yang berisi desain penelitian, populasi dan sampel, variabel penelitian, instrumen penelitian dan analisis data terkait penelitian yang dilakukan.

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

BAB IV akan membahas mengenai pemaparan hasil penelitian dan pembahasan variabel independen dan variabel dependen, uji hipotesis, serta keterbatasan penelitian.

### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

BAB V akan membahas mengenai pemaparan kesimpulan penelitian dan rekomendasi.