

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. LATAR BELAKANG MASALAH**

Keberhasilan suatu organisasi ditentukan dari sejauh mana tujuan organisasi dapat tercapai. Untuk mewujudkan tujuan tersebut perlu adanya sumber daya manusia yang mumpuni. Organisasi dituntut agar dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik, karena sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dalam sebuah organisasi, tanpa adanya sumber daya manusia suatu organisasi tidak akan bisa berjalan. Pada lembaga pemerintahan sumber daya manusia disebut sebagai manajemen aparatur sipil negara. Aparatur sipil negara (ASN) merupakan profesi sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) yang berdedikasi pada instansi pemerintah (Komara, 2019).

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Pegawai Negeri Sipil adalah warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan (Rihlati & Noviati, 2018). Tugas dari pegawai negeri yaitu melaksanakan kebijakan publik yang dibuat, merumuskan kebijakan, lalu mengkoordinasikan hingga mengendalikan pelayanan secara bertahap serta berkesinambungan supaya sesuai dengan sasaran serta harapan atasan ataupun warga. Berdasarkan tugas, fungsi, dan kedudukan tersebut PNS selaku sumber daya manusia yang terpilih

serta sudah melewati serangkaian proses khusus, PNS diharapkan mempunyai kinerja yang optimal, profesional, serta berintegritas besar terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, suatu organisasi tentunya memerlukan karyawan yang energik dan berdedikasi pada pekerjaannya, sehingga mereka akan memberikan usaha yang maksimal dalam bekerja, ini disebut dengan *work engagement* (Herlina & Izzati, 2021).

*Work engagement* ialah konsep yang banyak ditemui baik dalam dunia psikologis, dunia manajemen maupun dunia akademis. Bakker *et al.*, (dalam Febriansyah, 2021) mengemukakan bahwa *Work engagement* menggambarkan konstruk psikologi positif di mana pegawai yang merasa bersemangat serta bahagia dalam mengerjakan pekerjaannya. Menurut Kahn (dalam Febriansyah, 2021) *work engagement* dalam pekerjaan dikonsepsikan sebagai anggota organisasi yang terlibat dalam bekerja serta mengekspresikan dirinya secara fisik, kognitif serta emosional sepanjang bekerja. Sementara itu Brown (dalam Febriansyah, 2021) mendefinisikan seseorang yang memiliki *work engagement* dalam bekerja adalah orang yang bisa mengidentifikasi dirinya secara psikologis dengan pekerjaan serta berpikir kinerja adalah yang utama, selain untuk organisasi.

Pegawai yang *engaged* mempunyai energi yang tinggi, antusias dan sering merasa larut dalam pekerjaannya sehingga waktu terasa cepat berlalu. Pegawai yang *engaged* tidak mengerjakan pekerjaannya saja, namun ia turut serta dalam mengerjakan pekerjaan yang bukan menjadi tanggung jawabnya yang bertujuan untuk membantu rekan yang kesulitan. Oleh sebab itu, *work engagement*

diisyarati dengan tingkatan energi yang besar serta identifikasi yang kokoh dengan pekerjaan. Pegawai yang *engaged* secara emosional mendedikasikan dirinya terhadap organisasi, secara penuh berpartisipasi dalam pekerjaan dengan bersemangat guna menggapai kesuksesan untuk dirinya serta organisasi (Fachrian, 2020).

*Work engagement* yang tinggi akan memunculkan motivasi kerja yang tinggi berkomitmen, antusias, kompeten, dan bersemangat dalam bekerja. Namun, nyatanya masih banyak PNS memiliki keterikatan yang rendah terhadap pekerjaannya, salah satunya ditandai dengan perilaku PNS yang sengaja bolos kerja. Menurut Kompas.com (dalam Rihlati & Noviati, 2018) ada sekitar 12 PNS yang mendapatkan sanksi berupa pemberhentian tidak hormat atas permintaan sendiri (PDHTAPS) karena melakukan pelanggaran terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin PNS. Sanksi tersebut diberikan lantaran tidak masuk kerja selama 46 hari atau lebih.

Perilaku yang mencerminkan *work engagement* yang rendah salah satunya adalah ketidak disiplin terhadap waktu. Terdapat perilaku lain yang mencerminkan *work engagement* yang rendah, seperti malas mengerjakan pekerjaan, merasa lelah dan tertekan secara emosional oleh pekerjaan, rasa malas yang berhubungan dengan pekerjaan pada situasi sulit, kurang peduli terhadap lingkungan kerja, bersikap sinis dan mudah tersinggung, merasa jenuh dan bosan terhadap pekerjaan, kurang memaknai pekerjaan, dan kurang berkonsentrasi saat bekerja (Rihlati & Noviati, 2018).

Penelitian yang dilakukan oleh Amol (dalam Fachrian, 2020) menunjukkan bahwa, di Indonesia memiliki karyawan yang *engaged* secara aktif hanya sekitar 30% dengan sisa 70 % lainnya menyibukkan diri namun tidak cukup berkontribusi secara individu maupun dengan kelompok. Ini menunjukkan bahwa perbandingan karyawan yang *engaged* dengan karyawan yang tidak *engaged* di Indonesia cukup tinggi. Dengan tenaga kerja yang seperti ini suatu organisasi akan kesulitan dalam mendapatkan pegawai yang berkualitas.

Pegawai yang *engaged* dapat membuat organisasi yang tadinya didalam kesulitan menjadi stabil kembali. Karena dengan adanya pegawai yang memiliki *work engagement* yang kuat dan memiliki pemahaman yang baik tentang kemampuannya dalam melakukan pekerjaan. Bahkan Chalofsky dan Krisna, turut menambahkan bahwa pegawai dengan *work engagement* yang rendah akan merasa tidak sesuai antara kemampuan yang dimiliki dengan tugas-tugas yang mereka kerjakan (Susilo & Prahara, 2019).

*Work engagement* diyakini dapat memberikan dampak positif yang membuat pegawai loyal terhadap pekerjaan serta organisasi, sehingga dapat memperkecil kemungkinan organisasi kehilangan pegawai yang berpotensi. Pendapat ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Titien (dalam Herlina & Izzati, 2021), yang menghasilkan *work engagement* dapat dipercaya untuk meningkatkan loyalitas pegawai dan membuat mereka mengeluarkan usaha lebih dalam bekerja.

Schaufeli dan Bakker (dalam Febriansyah, 2021) mengemukakan bahwa *work engagement* sebagai sikap positif individu untuk merasa terlibat dalam kegiatan pekerjaan yang ditandai dengan adanya aspek *vigour*, *dedication*, dan *absorbtion*. Harapan bagi setiap organisasi terutama pada organisasi pemerintah untuk memiliki pegawai yang loyal terhadap pekerjaannya, dan memiliki komitmen yang kuat dengan organisasi. Pegawai merupakan aset utama bagi organisasi karena setiap kemajuan dalam organisasi bersumber dari pegawai itu sendiri.

Berdasarkan *Job Demands Resources* (JD-R) model yang dikembangkan oleh Bakker dan Demerouti (dalam Bakker & Leiter, 2010) ada tiga faktor yang dapat mempengaruhi *work engagement* pada pegawai yaitu *personal resources*, *job resources*, dan *job demands*. Pertama, *Personal resources* ialah aspek yang berasal dari kepribadian orang dikala bekerja yang didalamnya terdapat self efficacy, self esteem, locus of control serta stabilitas emosional (Herlina & Izzati, 2021). Kedua, *job resources* ialah faktor yang berasal dari kondisi fisik, sosial, dan organisasional pada pekerjaan yang berpengaruh terhadap *job demants*. Dan yang ketiga yaitu *job demants*, merupakan faktor yang berasal dari lingkungan pekerjaan yang berasal dari karakteristik pekerjaan terkait waktu dan tekanan kerja, serta bagaimana lingkungan pekerjaan.

Berlandaskan faktor- faktor yang bisa mempengaruhi *work engagement*, yaitu *self efficacy* yang ada dalam *personal resources* yang mengarah kepada sesuatu kepercayaan individu terhadap kemampuannya untuk menciptakan kinerja sesuai dengan level yang ditetapkan. Luthans *et al.*, (dalam Bakker & Leiter,

2010) mengatakan *work engagement* dengan *self efficacy* memiliki hubungan yang relevan, karena *self efficacy* adalah aspek psikologi yang dapat mempengaruhi terciptanya *work engagement* pada diri pegawai.

Bandura (dalam Ghufron & Risnawati, 2012) mengemukakan *self-efficacy* merupakan keyakinan diri terhadap kemampuan individu untuk dapat mengatur dan melaksanakan tindakan yang dianggap perlu dalam mencapai suatu hasil yang sesuai dengan harapan. Selanjutnya Baron dan Byrne (dalam Ghufron & Risnawati, 2012) mendefinisikan *self efficacy* selaku penilaian seseorang mengenai keahlian dan kompetensi dirinya dalam menyelesaikan tugas, menggapai tujuan dan menanggulangi hambatan. Sedangkan itu, Bandura dan Wood (dalam Ghufron & Risnawati, 2012) menarangkan kalau *self efficacy* menuju pada kepercayaan dengan keahlian diri guna menggerakkan motivasi, keahlian kognitif, serta aksi yang diperlukan guna memenuhi tuntutan suasana.

*Self efficacy* umumnya memberikan gambaran terhadap penilaian diri seberapa baik individu dalam melakukan perbuatan pada situasi yang berbeda. Gist dan Maitchell mengatakan *self efficacy* dapat menunjukkan perilaku yang berbeda di antara individu dengan kemampuan yang sama, karena *self efficacy* dapat mempengaruhi pilihan, tujuan, gagasan masalah, dan kegigihan individu dalam berusaha. Dalam kehidupan sehari-hari *self efficacy* menuntun kita guna memastikan cita-cita yang menantang serta senantiasa bertahan dalam kesusahan dan tantangan (Ghufron & Risnawita, 2012).

*Self-efficacy* muncul karena adanya *stresor*, *stresor* tersebut bisa berupa tingginya tuntutan emosional dalam pekerjaan. *Stresor* dapat menimbulkan pegawai mengalami *burnout*, sehingga membuat pegawai tidak percaya diri dalam bekerja. Rasa tidak percaya diri melambangkan perasaan yang tidak mampu berkompetensi, rendahnya pencapaian dan kurang produktif dalam bekerja. Hal ini pada akhirnya berdampak terhadap menurunnya kontribusi pegawai dalam bekerja, karena tidak mampu menghadapi tantangan dalam pekerjaan dan secara tidak langsung mempengaruhi kualitas pekerjaan termasuk kontribusi dan keterikatan kerja pada pegawai (Islamiah, 2017).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang peneliti lakukan pada tanggal 26 Agustus 2022 dan 24 Oktober 2022 kepada Kasi Kurikulum dan Ketenagaan, dan tiga orang staf bagian Kepegawaian di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sijunjung, didapati bahwa pegawai kurang memiliki keinginan dan semangat dalam bekerja. Pegawai mengatakan kemauannya untuk segera menyelesaikan pekerjaan menurun. Selain itu terdapat kasus pegawai yang ingin memundurkan diri dari posisinya sebagai pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sijunjung. Alasannya memundurkan diri yaitu karena ia merasa tidak cocok dengan pekerjaannya. Namun surat pengunduran dirinya tidak bisa dikabulkan oleh Bupati Sijunjung, dikarenakan keterbatasan jumlah pegawai PNS yang ada di Kabupaten Sijunjung. Hal ini menyebabkan pegawai tersebut mau tidak mau harus tetap bekerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sijunjung hingga saat ini.

Selanjutnya pegawai juga mengatakan mereka merasa sulit untuk konsentrasi di waktu bekerja, hal ini disebabkan oleh masalah pribadi yang tidak berkaitan dengan pekerjaan yang terbawa ke tempat kerja. Disela-sela pekerjaan pegawai juga mengerjakan hal-hal yang tidak berhubungan dengan pekerjaan seperti bermain *games*, bermain *handphone*, merokok, dan nongkrong membicarakan hal-hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Selain itu ketika dihadapkan pada tugas baru yang sulit beberapa pegawai akan menyerahkan tugas tersebut kepada pegawai lain yang mampu mengerjakannya. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai tidak yakin dengan kemampuan dirinya sehingga lebih mempercayakan tugas tersebut kepada rekan kerja lain.

Penelitian yang berkaitan dengan *work engagement* telah dilakukan oleh Islamiah (2017) dengan judul “Kontribusi *Self Efficacy* Terhadap *Work Engagement* Pada Perawat di Kota Makassar”. Menyatakan bahwa terdapat kontribusi positif antara *self efficacy* dengan *work engagement* pada diri perawat di kota Makassar. Dimana semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki perawat semakin tinggi pula *work engagement* pada perawat, dan begitu sebaliknya. Semakin rendah *self efficacy* pada perawat maka *work engagement* yang dimiliki juga semakin rendah. Dalam penelitian lain yang dilakukan oleh Pratiwi (2019) dengan judul “Hubungan Antara *Psychological Capital* Dan *Work engagement* Pada Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Sejarah Angkatan Darat”. Menyatakan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *psychology capital* dan *work engagement* pada Pegawai Negeri Sipil di Dinas Sejarah Angkatan Darat. Dimana semakin tinggi *psychology capital* yang dimiliki maka akan semakin



tinggi pula *work engagement*-nya. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Malau (2021) dengan judul “Hubungan Antara *Efikasi Diri* dengan *Work Engagement* pada Karyawan Superdazzle”. Juga menyatakan bahwa terdapat korelasi positif yang sangat signifikan antara *work engagement* pada karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan satu variable bebas yaitu *self efficacy* dan satu variabel terikat yaitu *work engagement*, selain itu berbeda dalam sampel penelitian, tempat penelitian dan tahun dilakukannya penelitian.

Berdasarkan uraian yang peneliti jelaskan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan *Self-efficacy* dengan *work engagement* pada pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sijunjung”.

## **B. RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan uraian yang terdapat dalam latar belakang masalah, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah, apakah ada hubungan antara *Self Efficacy* dengan *work engagement* pada Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sijunjung.

## **C. TUJUAN PENELITIAN**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mendapatkan data empiris mengenai hubungan antara *Self Efficacy* dengan *work engagement* pada Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sijunjung.

#### D. MANFAAT PENELITIAN

Sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang diuraikan diatas, maka hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam ilmu Psikologi Industri dan Organisasi, khususnya yang berhubungan dengan *Self Efficacy* dan *work engagement*.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan bagi instansi dan bahan masukan tentang masalah yang dialami oleh pegawai yang ada di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sijunjung, terkait *Self Efficacy* dan *work engagement*.

- b. Bagi Pegawai

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan pada pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sijunjung, agar kedepannya dapat mengelola dan meningkatkan kemampuan dengan baik dalam menjalankan peran pekerjaan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sijunjung. Serta mampu untuk memiliki *work engagement* yang lebih baik dengan menghasilkan performa kerja yang tinggi, bersemangat, berdedikasi, dan mampu memanajemen waktu dengan baik dalam bekerja.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti lainnya yang berminat untuk meneliti mengenai hubungan antara *Self Efficacy* dengan *work engagement*, maka hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan rujukan dan bahan perbandingan dalam melakukan kajian dan penelitian selanjutnya.