

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Manusia merupakan makhluk sosial yang membutuhkan orang lain dalam kehidupan. Oleh karenanya sudah sejak lama manusia hidup berorganisasi dalam bidang pemerintahan, ekonomi maupun kemasyarakatan. Dalam mengontrol dan memberi *energy* positif pada diri sendiri maka diperan *employee engagement* sangat berperan penting terhadap pekerjaan tersebut.

Menurut Johan (Suhery, Ravelby, & Sutiyeem, 2020) pekerja dengan *employee engagement* yang kuat terhadap tugas-tugas dan lingkungan kerjanya akan lebih mudah dalam mengelola hubungan kerja, mengelola stress dalam tekanan pekerjaan dan mengelola perubahan yang terjadi. Menurut Schaufeli & Bakker (Suhery, Ravelby, & Sutiyeem, 2020) *employee engagement* merupakan suatu hal positif dalam melaksanakan tugas, serta dapat memberikan pandangan yang berkaitan dengan sikap kerja yang terdiri atas tenaga, dedikasi dan penyerapan. Ketiga sub dimensi *employee engagement* ini dapat memperlihatkan pertimbangan untuk seorang karyawan ketika mereka berhasil mencetak prestasi tinggi. Dengan adanya pengaruh *employee engagement* terhadap kepuasan kerja pegawai, maka pegawai dapat meningkatkan kepuasan kerja melalui upaya peningkatan *employee engagement*.

Menurut Schaufeli & Bakker (Suhery, Ravelby, & Sutiyeem, 2020). mendefinisikan *employee engagement* merupakan sikap positif yang dimiliki oleh pegawai terhadap organisasi dan nilainya. Menurut Wellins & Concelman (Suhery, Ravelby, & Sutiyeem, 2020) *employee engagement* dapat dilihat sebagai suatu

kekuatan yang memberikan motivasi bagi pegawai untuk meningkatkan kinerja pada tingkat yang lebih tinggi dibandingkan sebelumnya. Kekuatan tersebut dapat berupa komitmen, baik bagi pemerintahan maupun pada pekerjaannya, dan juga berupa rasa memiliki terhadap pekerjaan, perasaan bangga, usaha yang lebih dari biasanya, dan semangat dalam menyelesaikan pekerjaan.

Dinas Perhubungan adalah suatu lembaga yang terdiri secara mandiri dalam melaksanakan peran pelaksanaan kebijakan berdasarkan pemerintahan otonomi daerah adanya otonomi daerah memberikan desentralisasi pada Dinas Perhubungan untuk melaksanakan otonomi seluas-luasnya berikut semua aparatur dan keuangannya kecuali hal-hal yang bersifat nasional yang akan diatur dan undang-undang.

Menurut Mangkunegara (Bahri & Chairatun Nisa, 2017) ruang lingkup manajemen sumber daya manusia secara umum membahas hal-hal berkaitan dengan manusiawi termasuk didalamnya adalah kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja pegawai merupakan faktor yang dianggap penting, karena dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan. Kepuasan yang dirasakan pegawai dalam bekerja merupakan suatu petunjuk bahwa pegawai memiliki perasaan senang dalam menjalankan tugas pekerjaan. Kepuasan kerja juga merupakan suatu sikap positif pegawai terhadap berbagai situasi di tempat pekerjaan. Bagi karyawan, kepuasan kerja merupakan faktor individu dan sarana untuk mencapai produktivitas kerja. Jadi dalam lingkup manajemen sumber daya manusia, faktor kepuasan kerja memberikan manfaat baik bagi organisasi/perusahaan, pegawai, bahkan bagi masyarakat.

Menurut Sinambela (Bahri & Chairatun Nisa, 2017) kepuasan kerja bagi seorang pegawai merupakan faktor yang amat penting karena kepuasan yang diperolehnya akan turut menentukan sikap positif terhadap pekerjaan. Perasaan puas dalam bekerja dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku, seperti misalnya tingkat kedisiplinan dan semangat kerja yang cenderung meningkat. Kepuasan kerja juga berhubungan dengan *outcomes* seperti kinerja, sehingga apabila kepuasan kerja semakin tinggi maka akan menimbulkan semangat dalam bekerja. Dengan demikian seseorang akan lebih mudah mencapai tingginya kinerja. Menurut Rivai (Bahri & Chairatun Nisa, 2017) kepuasan kerja yaitu sikap emosional yang menyenangkan dan sangat mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Menurut Schermerhorn (Akhmal et al., 2018) kepuasan kerja adalah tingkat afeksi seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan yang berkaitan dengan sikap pekerja atas pekerjaannya. Selain itu, kepuasan kerja mencakup berbagai hal seperti kondisi dan kecenderungan perilaku seseorang. Pegawai Dinas Perhubungan pasti mempunyai tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda. Kepuasan kerja yang diterima pegawai dinas perhubungan berkaitan erat dengan fasilitas yang diterima dan bagaimana kondisi pekerjaan itu sendiri apakah sudah membuat pegawai merasa nyaman, sehingga pekerja merasa puas dengan pekerjaannya.

Berdasarkan data yang saya dapatkan dari lapangan yang diajukan kepada pegawai Dinas Perhubungan Kota Payakumbuh mengatakan bahwa *work engagement* tergolong cukup rendah. Hal ini ditandai dengan fenomena dimana sebagian pegawai

tampak kurang semangat dan serius dalam bekerja. Misalnya ketika mereka sampai diruangan kerja, mereka tidak langsung menyiapkan jadwal atau agenda yang harus diselesaikan pada hari tersebut, sering menunda-nunda pekerjaan, mengobrol berbagai hal diluar pekerjaan, kurang antusias dalam menyelesaikan pekerjaan dan sebagian ada yang menyudahi pekerjaan dan bergegas untuk pulang meskipun waktu belum tepat menunjukkan waktu pulang, keterlambatan yang cukup tinggi, kurangnya kepedulian pegawai terhadap pekerjaan dan pemerintahan, dan sering juga pegawai yang izin keluar untuk hal-hal pribadi yang sangat mengganggu operasional pekerjaan. Padahal pihak pemerintahan menginginkan adanya perubahan terhadap kebiasaan-kebiasaan yang sudah ada, guna meningkatkan kinerja pegawai dan tentu saja akan berpengaruh terhadap pemerintahan. Pemerintahan dituntut untuk dapat beroperasi dengan baik, oleh karena itu pemerintah Dinas Perhubungan menuntut pegawai untuk lebih aktif dalam membantu pencapaian tujuan dari pemerintahan sendiri.

Meskipun demikian ada sebagian pegawai yang bersemangat dalam menyiapkan dirinya menghadapi hari tersebut, antusias dalam mengerjakan pekerjaan dan pada saat istirahat tampak ada pegawai yang masih berketat dengan pekerjaan dan bersedia pulang lebih lama atau dalam kata lain pegawai itu sulit lepas dari pekerjaan yang sedang dihadapinya. Adanya pegawai yang terlibat secara aktif di dalam pekerjaannya menandakan bahwa pemerintah tersebut memiliki iklim kerja yang positif. Hal ini disebabkan karena adanya pegawai yang memiliki keterikatan yang baik dengan pemerintahan tempat ia bekerja, maka tentu saja akan memiliki antusias yang besar untuk bekerja, bahkan terkadang jauh melampaui tugas pokok mereka.

Sebaliknya, bagi pegawai yang memiliki *work engagement* yang rendah maka akan menunjukkan sikap kurang peduli terhadap pekerjaan, sulit berkonsentrasi, kurang antusias, dan cenderung menggunakan waktu kerja dengan melakukan hal-hal yang kurang produktif.

Penelitian ini pernah juga diteliti oleh Mariska (2018) dengan judul “Hubungan Antara *Employee Engagement* Dan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja”, lalu penelitian yang dilakukan oleh Halias & Prahara (2020) dengan judul “Kepuasan Kerja Dengan *Employee Engagement* Pada Driver Ojek Online”, lalu adapun penelitian yang dilaksanakan oleh Akuntansi (2020) “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Employee Engagement* di Perwiratama Group” Adapun perbedaan peneliti sebelumnya dengan peneliti adalah berdasarkan tempat dan waktu penelitian, sampel dan populasi.

Berdasarkan uraian dan permasalahan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan *Employee Engagement* Dengan Kepuasan Kerja Pada Pegawai Dinas Perhubungan Kota Payakumbuh”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang ada pada latar belakang, maka dapat dilihat rumusan masalah dari masalah ini : Apakah ada hubungan antara *employee engagement* dengan kepuasan kerja pada pegawai Dinas Perhubungan Kota Payakumbuh?

## **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara *employee engagement* dengan kepuasan kerja pada pegawai Dinas Perhubungan Kota Payakumbuh.

## D. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini memiliki beberapa manfaat, diantaranya adalah :

### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini membahas tentang hubungan antara *employee engagement* dengan kepuasan kerja pada pegawai Dinas Perhubungan Kota Payakumbuh. Diharapkan dapat memberikan manfaat dan sumbangan yang positif bagi perkembangan ilmu psikologi khususnya pada bidang psikologi industri.

### 2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi berbagai pihak yang terkait, yaitu:

- a. Bagi Penulis, sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan mendapat gelar sarjana psikologi di program studi Psikologi Industri dan Organisasi , Fakultas Psikologi, Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang, serta menambah pengetahuan di bidang Psikologi Industri dan Organisasi dan keterampilan yang baik dan benar.
- b. Bagi Akademik, menjadi tambahan karya ilmiah yang berkaitan dengan Psikologi Industri dan Organisasi khususnya berkaitan dengan kepuasan kerja dan *employee engagement*.
- c. Bagi Instansi, sebagai bahan evaluasi dan pertimbangan dalam mengambil keputusan dimasa yang akan datang.
- d. Bagi Peneliti selanjutnya, sebagai bahan bacaan dan referensi dalam penulisan selanjutnya terutama yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan *employee engagement*.