

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia atau SDM adalah aset penting dalam sebuah organisasi. *Output* sebuah organisasi tidak lepas dari SDM yang dimiliki. Maka dari itu, menurut Pri & Zamralita (2018), dengan memandang karyawan sebagai aset, perusahaan harus memberikan perhatian khusus kepadanya untuk memastikan karyawan merasakan pekerjaan sebagai pengalaman hidup yang menyenangkan. Dengan pandangan tersebut, organisasi fokus membuat karyawan merasa terikat dengan pekerjaan maupun organisasinya, dengan tujuan memastikan karyawan memberi *output* sesuai sasaran maupun lebih.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas SDM yaitu keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya disebut *work engagement*. *Work engagement* didefinisikan Bakker & Leiter (2010) sebagai keadaan afektif-motivasional positif dalam kesejahteraan terkait pekerjaan. Pengertian umum dari *work engagement* merupakan tingkat komitmen dan keterlibatan seorang karyawan terhadap pekerjaannya.

Attridge (2009) menyatakan bahwa sekitar 80% dari karyawan tidak melakukan pekerjaan sepenuh kemampuan yang dimilikinya karena tidak *highly engaged* kepada pekerjaannya. Ia menemukan bahwa *engagement* terkait dengan kualitas produk, *customer service*, loyalitas, dan *cost control* yang lebih tinggi. Sedangkan karyawan yang *engaged* terhadap pekerjaannya menunjukkan berbagai dampak seperti Kesehatan fisik yang lebih baik (Seppälä et al. 2012), bersikap lebih positif dalam arti bersemangat, ceria, dan antusias (Schaufeli & Van Rhenen, 2006),

ataupun menunjukkan *active learning* yang lebih baik dalam pekerjaannya (Bakker et al. 2012).

Data survey dari 35 negara Eropa dalam *6th European Working Conditions Survey* (2015) menyatakan bahwa negara dengan nilai tertinggi dalam survey yaitu Belanda, memiliki 33.4% karyawan yang termasuk *engaged* dengan pekerjaannya. Dapat diartikan bahwa di setiap negara yang termasuk survey tersebut lebih banyak karyawan yang tidak *engaged* ataupun *highly engaged*. Penelitian Schaufeli (2018) yang menggunakan data survey tersebut menunjukkan bahwa *work engagement* memiliki hubungan positif dengan kebahagiaan, kepuasan kerja, dan hal-hal terkait sikap positif dalam bekerja.

Vigor, *absorption*, dan *dedication* merupakan ketiga karakteristik yang membentuk *work engagement*. Menurut Schaufeli & Bakker (2006), *Vigor* terkait dengan energi, ketangguhan mental, kesediaan, dan kegigihan dalam pekerjaan. *Dedication* terkait dengan nilai yang dipandang terhadap pekerjaan dan diri dalam pekerjaan yang mencakup entusiasme, keterlibatan, kebanggaan, tantangan, dan inspirasi. *Absorption* terkait dengan konsentrasi dan mendalami diri dalam pekerjaan.

Menurut Bakker & Leiter (2010) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *work engagement*. Berdasarkan JD-R model (Demerouti et al., 2001) karakteristik lingkungan kerja dapat dibagi menjadi 2 kategori, *job demands* dan *job resources*. Schaufeli & Salanova (2007) menunjukkan bahwa *Job resources* merupakan sumber daya psikologis, sosial, organisasi, dan fisik yang mencakup dukungan kolega, otonomi, kesempatan belajar, dan masukan kinerja memiliki

asosiasi positif dengan *work engagement*. *Job resources* memungkinkan perkembangan, pencapaian tujuan, dan mengurangi dampak dari *job demands*. Berdasarkan Nayenggita (2020) *Job demands* merupakan aspek fisik, sosial, atau organisasi dari pekerjaan yang memerlukan upaya fisik dan psikologis bisa itu kognitif ataupun emosional dari karyawan. Tuntutan tersebut dapat menghasilkan ketegangan, menguras tenaga, dan membatasi *engagement* yang dimiliki individu, maka memiliki asosiasi negatif dengan *work engagement*. Menurut Hobfoll, Johnson, Ennis, & Jackson (dalam Xanthopolou, Bakker, Demerouti & Schaufeli 2007), *personal resources* adalah aspek diri yang terikat dengan resiliensi dan mengacu pada persepsi individu terhadap kemampuannya untuk mempengaruhi dan mengendalikan lingkungannya termasuk *self-efficacy*, *organizational-based self-esteem*, dan optimisme. Xanthopolou et al., (2007) mengemukakan bahwa *personal resources* terkait dengan resiliensi terhadap stress memiliki dampak positif bagi *well-being* fisik maupun emosional. Faktor lain yang ditemukan Barkhuizen & Rothmann (2006) memiliki dampak signifikan terhadap *work engagement* merupakan tingkat pekerjaan dan kualifikasi pekerja. Selain itu, Asfiah & Kurniawati (2014) mengemukakan bahwa durasi karyawan telah bekerja dalam pekerjaannya dapat menjadi indikator bagi *work engagement* sebab dalam seiring waktu pekerjaan dengan tuntutan tinggi menyisihkan pekerja yang tidak cukup resilien.

Masa'deh (2014) mengemukakan bahwa organisasi-organisasi telah menyadari performa sudah tidak lagi bergantung kepada sumber daya yang *tangible*, melainkan kepada sumber daya pengetahuan dan manusia yang dimiliki

dan dianggap sebagai harta paling berharga di sebuah organisasi. Berdasarkan pandangan dimana karyawan dilihat sebagai aset, performa yang memuaskan berasal dari kualitas SDM yang baik, dimana menurut Imawati & Amalia (2011) merupakan sebuah kebutuhan bagi sebuah perusahaan untuk bersaing. Deviyanti & Sasono (2015), melanjutkan teori tersebut dengan menambahkan bahwa untuk dapat bersaing dengan kompetisi diperlukan karyawan yang bisa terikat dengan pekerjaannya. Yang dimaksud oleh itu adalah selain kemampuan diatas rata-rata, karyawan juga mampu menginvestasikan diri untuk terlibat secara penuh kepada pekerjaannya, proaktif, dan memiliki komitmen tinggi terhadap standar kualitas kinerja.

Saat karyawan terikat, mereka menyadari tanggung jawab yang dimiliki dalam tujuan organisasi, memotivasi rekan kerja dalam mencapai sasaran, dan melakukan lebih dari yang diwajibkan dalam perannya. Berdasarkan Macet et al. (2009), keterikatan karyawan merupakan salah satu kunci determinan dari performa karyawan yang tinggi. Attridge (2009) menunjukkan melalui tinjauan literatur bahwa terjadi peningkatan minat terhadap *work engagement* bahkan dianggap sebagai salah satu cara untuk memulihkan tempat kerja oleh 2009 *Annual Institute of Employee Assistance Society of North America*.

PT Medco Power Indonesia (MPI) merupakan sebuah perusahaan swasta yang menyediakan listrik. MPI memiliki komitmen terhadap keamanan, keselamatan dan perkembangan karyawannya yang terfokus kepada kompetensi. Penyediaan listrik terjadi melalui power plant di berbagai daerah dan karyawan di lokasi-lokasi tersebut berinteraksi dengan alat berat maupun mesin dengan resiko

tinggi kecelakaan. Berdasarkan penelitian oleh Talli (2016) masih terdapat karyawan yang tidak disiplin, datang telat dan pulang lebih awal di PT PLN Persero Sulselrabar, yang berarti karyawan tidak memegang teguh Amanah tugas pokok dan kewajiban pekerjaan mereka. Cahyono & Tjahyono (2018) dalam penelitiannya mengenai pembangkit listrik kincir angin di Bekasi menemukan bahwa faktor utama yang menyebabkan kerusakan dan meningkatkan resiko kecelakaan adalah perawatan peralatan yang kurang baik. Hal itu terjadi karena kelalaian karyawan, lingkungan, SOP untuk monitoring, preventive maintenance, dan inisiatif maupun pengetahuan pelaksanaannya. Kedua kutipan dan contoh dari bidang energi listrik tersebut meliputi unsur *work engagement*, kutipan pertama *vigor* dan *dedication* yang mempengaruhi resiliensi maupun *effort* karyawan, dan yang kedua *absorption* dan *dedication*, yang mempengaruhi *effort* serta fokus dan ketelitian karyawan. Maka dari itu, pekerjaan-pekerjaan tersebut membutuhkan karyawan yang selain memiliki kompetensi dalam kemampuan juga memiliki resiliensi, fokus, dan keterikatan memadai kepada pekerjaannya untuk menghasilkan keselamatan yaitu aspek yang diutamakan, lalu juga kinerja yang baik yang tercakup dalam *work engagement*. MPI memiliki komitmen-komitmen terhadap keamanan, keselamatan dan perkembangannya yang terfokus kepada kompetensi dan standar prosedur. Namun, komitmen tersebut tidak banyak mencakup faktor pribadi diluar psikotes. Menurut Maslach & Leiter (1997), dengan *engagement* yang rendah karyawan akan memiliki sudut pandang yang lebih negative (sinisme), merasa kelelahan, dan memiliki pencapaian lebih rendah. Asesmen *work engagement* dapat memperkuat komitmen-komitmen tersebut dengan menjadi standar baru untuk kelayakan, posisi,

dan perkembangan karyawan, juga dapat dimuat kedalam asesmen berulang yang dimiliki perusahaan. Sesuai dengan filosofi perusahaan untuk terus berinovasi dan mewujudkan hasil yang lebih baik.

Hipotesa peneliti berdasarkan penelitian oleh Ayu, Maarif, & Sukmawati (2015) (dalam Nayenggita, 2020) bahwa hanya 36% karyawan di Indonesia yang merasa *engaged* dalam pekerjaannya, bahwa 60% karyawan MPI akan memiliki skor yang mengindikasikan tingkat *work engagement* yang sedang sampai tinggi. Dampak *work engagement* pada kinerja karyawan, fenomena, dan urgensi yang telah di bahas, dan magang yang telah dilakukan peneliti selama enam bulan mulai dari 21 Februari 2022 – 17 Juli 2022 bertujuan untuk melihat tingkat *work engagement* pada PT Medco Power Indonesia.

Data *work engagement* karyawan MPI dari penelitian ini dapat digunakan untuk menentukan dimensi yang lebih menguntungkan untuk dikembangkan, langkah bagi perkembangan perusahaan dengan contoh jika dalam satu tim seluruh anggota memiliki *work engagement* rendah, salah satu aspek yang dapat dilihat merupakan atasannya karena sifat *work engagement* yang menular. Hasil dapat digunakan sebagai basis untuk referensi bagi asesmen kompetensi karyawan dan pelamar kerja. Selain itu, hasil juga akan menambah informasi mengenai data *work engagement* yang dapat berguna bagi peneliti lainnya.