

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

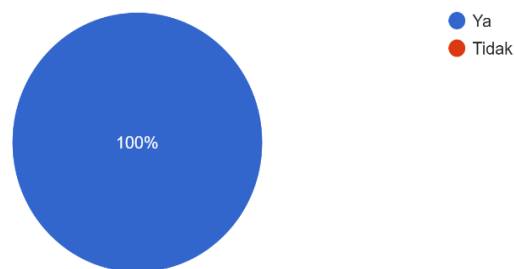
Globalisasi yang semakin kompleks tentunya memberikan dampak terhadap sumber daya manusia, sehingga untuk menahan hal tersebut institusi dan organisasi memerlukan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas (Sudiantini et al., 2023). Sumber Daya Manusia (SDM) berperan penting dalam suatu organisasi ataupun instansi yang ada, dalam pemerintahan pastinya membutuhkan sumber daya manusia untuk menjalankan instansi pemerintahan. Pemerintahan adalah suatu lembaga negara yang terorganisasi yang memperlihatkan serta menjalankan kekuasaan yang dimiliki (Rohayatin, 2021). Dalam pemerintahan pegawai merupakan suatu hal yang penting untuk mendukung proses berjalannya suatu pemerintahan. Pegawai adalah suatu unsur pelaksana dalam suatu organisasi/institusi.

Kemampuan suatu organisasi atau lembaga dalam mencapai tujuannya berkorelasi langsung dengan kualitas dan kuantitas sumber daya manusianya (Zahran, 2020). Institusi/ organisasi membutuhkan pegawai yang dapat menguntungkan dengan skill yang sesuai dengan bidang pekerjaannya. Pegawai merupakan orang yang memberikan jasa dalam bentuk pikiran dan tenaga, serta memperoleh kompensasi yang sudah ditetapkan (Febriani & Ramli, 2023). Pegawai merupakan suatu aset utama yang dimiliki oleh pemerintah untuk mencapai tujuan bersama (Sari & Suwandana, 2016). Sehingga menurut peneliti, setiap pegawai harus memiliki kondisi fisik dan psikologis yang baik untuk bertanggungjawab atas pekerjaannya, ini berhubungan dengan *work engagement* yang dimiliki setiap individu.

Work engagement adalah suatu pengendalian emosi yang baik, yang berkaitan dengan kemampuan untuk menyelesaikan masalah maupun tugas yang sulit, serta memiliki kemampuan membangun hubungan baik yang ditunjukkan dengan performa yang aktual (Dr. Fitri Rezeki, 2023). Karakteristik dari seorang pegawai yang memiliki *work engagement* ada 3 aspek yaitu *vigor*, *dedication*, dan

absorption (Madyaratri & Izzati, 2021). Pada penelitian ini subjek yang dituju adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja di Kabupaten X yang memiliki masa kerja lebih dari 1 tahun, pegawai tetap, usia 27-45 tahun. Peneliti melakukan survey dengan mengirimkan kuisioner untuk melihat Gambaran work engagement pada PNS di kabupaten Humbang Hasundutan. Hasil preliminary sebagai berikut:

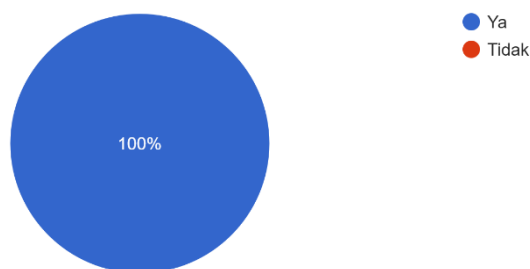
Saya memiliki keinginan dan energi yang tinggi untuk memberikan yang terbaik terhadap pekerjaan saya?
42 jawaban



Gambar 1.1 *Preliminary* aspek *Vigor a*

Dari pernyataan di atas, 42 responden menjawab ya karena mereka dalam bekerja mereka memiliki komitmen, bertanggungjawab atas pekerjaan mereka, menganggap itu sebuah kewajiban, pekerjaan yang sudah di gaji oleh pemerintah.

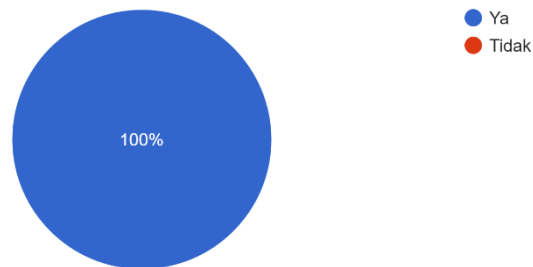
Saya mampu bertahan terhadap tekanan pekerjaan yang saya alami ketika dalam keadaan sulit.
42 jawaban



Gambar 1.2 *Preliminary* aspek *Vigor b*

Dalam bekerja mereka mampu bertahan terhadap tekanan pekerjaan yang dialami Ketika dalam keadaan sulit, yaitu dari 42 responden menjawab ya.

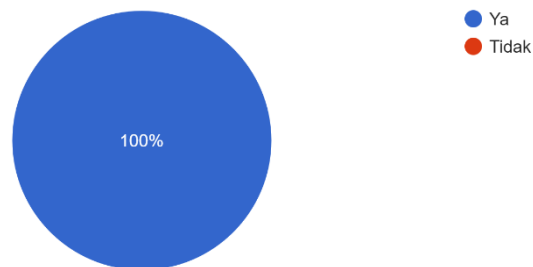
Saya mampu mengatasi kesulitan yang saya alami ketika bekerja
42 jawaban



Gambar 1.3 *Preliminary* aspek *Vigor c*

Pernyataan saya mampu mengatasi kesulitan yang saya alami ketika bekerja dengan 42 jawaban menjawab ya yang artinya mereka dapat mengatasi kesulitan yang dialami Ketika bekerja.

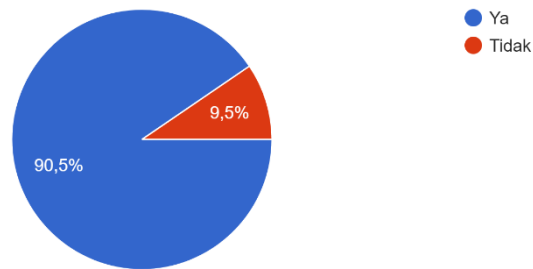
Saya selalu melibatkan diri dalam setiap pekerjaan saya
42 jawaban



Gambar 1.4 *Preliminary* aspek *Dedication a*

Ketika bekerja, mereka selalu melibatkan diri dalam setiap pekerjaannya dengan 42 responden menjawab ya yang artinya mereka selalu terlibat di setiap pekerjaannya.

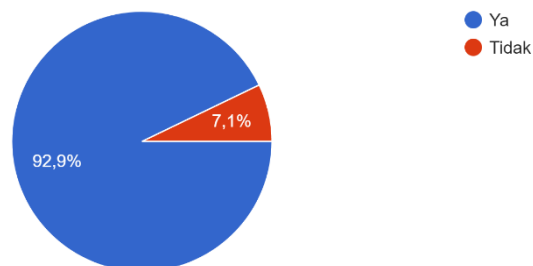
Saya menganggap diri saya berperan penting di setiap pekerjaan saya
42 jawaban



Gambar 1.5 *Preliminary* aspek *Dedication* b

Dari diagram diatas, 38 (90,5%) orang menjawab ya berarti mereka menganggap bahwa diri mereka berperan penting di setiap pekerjaannya dan 4 (9,5%) menjawab tidak, karena mereka itu hanya tuntutan dan tidak sesuai dengan keinginan mereka.

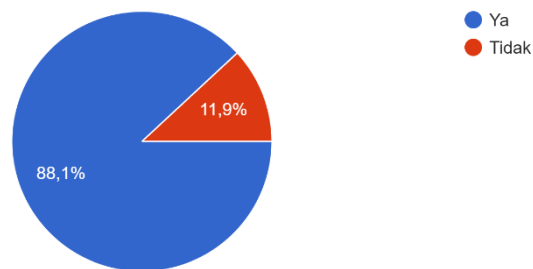
Saya selalu antusias terhadap pekerjaan saya
42 jawaban



Gambar 1.6 *Preliminary* aspek *Dedication* c

Saya selalu antusias terhadap pekerjaan saya, pernyataan ini mendapatkan jawaban dari 42 responden dengan 39 orang (92,9%) menjawab ya dan 3 orang (7,1%) menjawab tidak karena tidak sesuai dengan keinginan.

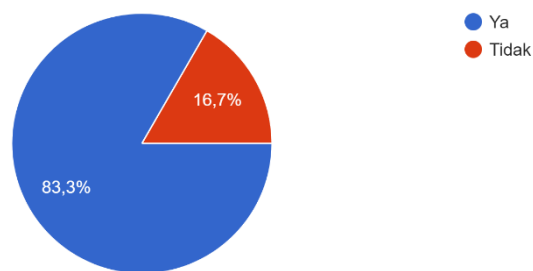
Ketika bekerja saya merasa waktu cepat berlalu
42 jawaban



Gambar 1.7 *Preliminary aspek Absorption a*

Ketika bekerja saya merasa waktu cepat berlalu dengan 37 orang (88,1%) menjawab ya dan 5 orang (11,9%) menjawab tidak.

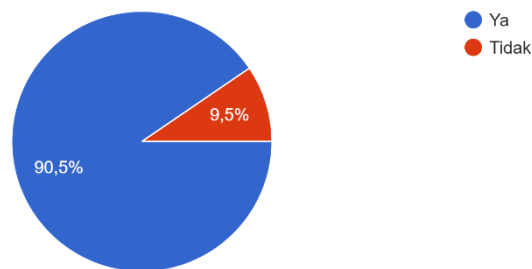
Saya tidak bisa terlepas dari pekerjaan karena saya menikmatinya
42 jawaban



Gambar 1.8 *Preliminary aspek Absorption b*

Pernyataan di atas 35 orang (83,3%) menjawab ya dan 7 orang (16,7) menjawab tidak karena beberapa pegawai merasa bahwa pekerjaan bukan segalanya, tidak selalu karena adanya naik turun emosi dalam pelaksanaan pekerjaan.

Saya selalu konsentrasi dalam pekerjaan saya walaupun dalam mengalami kesulitan.
42 jawaban



Gambar 1.9 *Preliminary* aspek *Absorption c*

Pernyataan diatas dari 42 responden, 38 orang (90,5%) menjawab ya dan 4 orang (9,5%) menjawab tidak karena terkadang terdistraksi karena ada masalah. Dari hasil *preliminary* yang telah di dapatkan, *work engagement* pada Pegawai Negeri Sipil menunjukkan kondisi yang baik dimana tidak ada terdapat hambatan yang mempengaruhi keterlibatan mereka terhadap pekerjaannya. Hal ini dapat dilihat dari hasil *preliminary* di mana mereka bertanggung jawab dengan pekerjaannya, memiliki komitmen, mampu bertahan dan mengatasi tekanan walaupun dalam keadaan yang sulit yang mana hal ini mencerminkan pada aspek *vigor*. Selain itu, ditunjukkan rata-rata persentase jawaban mengenai keterlibatan dalam pekerjaan, menganggap dirinya berperan penting di setiap pekerjaan dan adanya keantusiasan pada pekerjaannya yang mana ini mencerminkan aspek *dedication*. Pada persentase dari beberapa pernyataan yang mewakili aspek *absorption* terlihat bahwa rata-rata dari pernyataan menunjukkan bahwa pegawai negeri sipil merasa waktu cepat berlalu ketika bekerja, selalu konsentrasi dalam bekerja, dan keterikatan terhadap pekerjaannya karena menikmati. Dapat di simpulkan bahwa Gambaran *work engagement* pada pegawai negeri sipil di Kabupaten X tidak terdapat masalah mengenai *work engagement* yang ditunjukkan dengan adanya motivasi, tanggung jawab, antusiasme dan keterikatan dalam pekerjaannya.

Work Engagement adalah adanya kondisi pikiran positif, di mana adanya keterlibatan penuh dalam melakukan pekerjaan dan ditunjukkan oleh adanya semangat, dedikasi serta konsentrasi penuh ke dalam pekerjaan yang dilakukan (Rahmi et al., 2025). *Work engagement* tentunya berdampak terhadap kinerja dari

pegawai, karena dengan adanya *work engagement* individu tentunya menjadi produktif, antusias, fokus dan bertanggung jawab terhadap tugasnya. Sejalan dengan penelitian (Kustya & Nugraheni, 2020), bahwa *work engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang mana semakin tinggi *work engagement* maka semakin tinggi juga kinerja pegawai. Kinerja pegawai adalah suatu hal yang berperan penting dalam keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai visi dan misi dari organisasi, dan ketika kinerja pegawai menurun tentunya berpengaruh pada aspek dalam organisasi (Pratiwi et al., 2022)

Work Engagement merupakan suatu kondisi memotivasi dan aktualisasi diri dalam pekerjaannya yang di tandai dengan adanya *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi) dan *absorption* (penyerapan) (Pri & Zamralita, 2018). *Work engagement* adalah perasaan terikat pada pekerjaan yang memberikan pengaruh pada pegawai dan perusahaan, dimana pegawai akan menunjukkan *skill* dan kompetensi yang dimiliki ketika menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi (Prasetyo & Farhanindya, 2021). Pendapat lain dikemukakan oleh (Cendani & Tjahjaningsih, 2015) *Work Engagement* adalah kemauan individu untuk mengintegrasikan diri dengan pekerjaannya, memberikan kemampuan dan waktu serta memandang bahwa pekerjaan adalah salah satu bagian hidupnya. Selain itu, *Employee engagement* merupakan usaha yang dilakukan oleh individu yang masuk dalam organisasi untuk mengikat dirinya dengan pekerjaan. Ada faktor yang penting untuk memahami keadaan yang *engagement* dan *dis-engagement* dari pegawai yaitu: rasa bermakna, keamanan serta adanya dukungan di tempat kerja (Kahn, 1990).

1.2 Batasan Masalah

Penelitian ini membatasi masalah penelitian mengenai bagaimana Gambaran *Work Engagement* pada Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten X. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif pada Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten X yang berusia 27-45 tahun, status kepegawaian adalah tetap, lama bekerja minimal 1 tahun.

1.3 Rumusan Masalah

“Bagaimana Gambaran *Work Engagement* pada Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten X”

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini yaitu untuk melihat Gambaran *Work Engagement* pada Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten X

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi suatu tambahan atau sumbangan referensi pada pemerintah di Kabupaten X mengenai Gambaran *Work Engagement* pada Pegawai Negeri Sipil.

1.5.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di Kabupaten X

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan Gambaran *Work Engagement* pada Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten X.

2. Bagi Pemerintah Kabupaten X

Penelitian ini dapat memberikan pengetahuan bagi pemerintah untuk memberikan Gambaran *Work Engagement* di Kabupaten X.