

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Indonesia adalah sebuah negara terbesar ke empat berdasarkan jumlah penduduk. Definisi penduduk menurut Badan Pusat Statistik (BPS) adalah semua orang yang berdomisili di wilayah geografis Republik Indonesia selama 6 bulan atau lebih dan atau mereka yang berdomisili kurang dari 6 bulan tetapi bertujuan untuk menetap. Statistik perkiraan penduduk beberapa Negara (juta) mulai tahun 2009-2013 menurut BPS dari pertengahan tahun 2013 jumlah penduduk Indonesia mencapai 248,8 juta orang. Jumlah penduduk yang banyak ini didukung juga dengan jumlah angkatan kerja. Perkiraan jumlah angkatan kerja tahun 2013 bulan Agustus menurut BPS sebanyak 118,19 juta orang, tetapi yang bekerja sebanyak 110,80 juta orang

Dari perkiraan orang yang sudah bekerja di atas, terdapat hasil survei pada awal bulan Oktober 2013 dari JobStreet.com dengan 17.623 karyawan sebagai koresponden menunjukkan bahwa 73% karyawan tidak puas dengan pekerjaan yang dimiliki. Hasil survei ketidakpuasan karyawan yang dilakukan oleh JobStreet.com disebabkan oleh pekerjaan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan, tidak ada jenjang karier, tidak memiliki *work-life balance*, dan karakter atasan. Ketidakpuasan kerja ini dapat mengakibatkan kinerja individu tidak optimal dan kinerja organisasi tidak optimal. Hasil survei ini menjadi sangat penting dalam pertumbuhan suatu organisasi, sehingga karyawan merupakan salah satu kunci penting dalam organisasi seperti yang disampaikan oleh Luthans (2011) yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan hasil persepsi ini tentang seberapa baik pekerjaan mereka yang mereka lihat sebagai hal yang penting. Sehingga

kinerja individu yang optimal berdampak positif dan kepuasan bagi individu maupun bagi perusahaan.

Kinerja dapat dicapai secara optimal apabila individu mempunyai keterlibatan dengan pekerjaannya. Ketika individu merasa terlibat dengan pekerjaan, individu tersebut merasakan menyatu dengan tugas pekerjaannya dan tidak terpengaruh dengan kondisi di sekelilingnya, dan hal ini tidak bisa didapatkan di tempat atau kegiatan lain. Sebaliknya, jika individu merasa tidak memiliki keterlibatan dengan pekerjaannya, individu tersebut merasa sangat tidak antusias, tidak berkomitmen hingga tidak termotivasi dalam pekerjaannya dan seringkali mereka menjadikan pekerjaannya adalah sebagai tuntutan hidup sehingga mereka tidak merasakan keterikatan dengan pekerjaan mereka.

Keterlibatan dengan pekerjaan dalam ilmu psikologi sering disebut dengan *Work Engagement*. Bakker & Leiter (2010) mendefinisikan *work engagement* sebuah hal positif, memuaskan, kondisi afektif-motivasi dari pekerjaan yang berhubungan dengan kesejahteraan yang dapat dilihat sebagai antipoda dari kelelahan kerja. Menurut Bakker, Schaufeli, Leiter, & Taris (2008, dalam Bakker & Leiter, 2010) karyawan yang terlibat dalam pekerjaannya memiliki energi yang sangat tinggi dan antusias terlibat dalam pekerjaan mereka.

Maka dari itu, *work engagement* telah memberikan implikasi yang luas untuk kinerja karyawan. Salah satu contoh yang ada di institusi pendidikan tingkat perguruan tinggi, *work engagement* sangat penting bagi tenaga pendidik atau dosen untuk memberikan hasil yang optimal dalam mengajar mahasiswa, penelitian dan abdimas bagi masyarakat yang berdampak pula pada universitas. Tetapi, apabila tidak ada *work engagement* pada seorang tenaga pendidik atau dosen dampak yang terjadi dalam melakukan tugasnya (tri darma) yaitu menghasilkan kinerja yang

tidak optimal kepada mahasiswa, bagi masyarakat dan universitas. Sedangkan apabila dosen memiliki *work engagement* akan menghasilkan kinerja yang optimal yang berdampak positif bagi mahasiswa, masyarakat dan universitas. Sehingga, *work engagement* penting dimiliki oleh setiap individu yang bekerja dalam organisasi terutama sebagai tenaga pendidik.

Salah satu pentingnya *work engagement* dari penelitian Hakanen, Bakker & Schaufeli (2006) penelitiannya tentang kelelahan kerja dan keterlibatan kerja diantara guru. Hasil dari penelitiannya *job resources* berdampak pada keterlibatan dan berdampak langsung dengan komitmen dengan organisasi. Penelitian lain juga memperkuat Federici dan Skaalvik (2011) tentang kepercayaan diri kepala sekolah di Norwegia, hasil penelitian kepercayaan diri dan keterlibatan memiliki kontribusi yang positif bagi kepala sekolah untuk mempengaruhi kinerjanya yang positif melalui mekanisme seperti pilihan, usaha, ketekunan, inisiatif dan hasil kerjanya. Dari hasil temuan penelitian diatas, keterlibatan dengan pekerjaan atau *work engagement* di bidang institusi pendidikan berdampak positif salah satunya mengenai komitmen dengan organisasi, ketekunan, inisiatif dan hasil kerja yang produktif.

Individu mencapai kondisi *work engagement* bukan semata-mata langsung terjadi dan individu merasakan keterlibatan dengan pekerjaan, *Engagement is a process and ongoing activity, not an event* (<http://jameswmarcum.com/engagement-theory/>). Hasil dari teori ini juga didukung oleh beberapa penelitian. Banyak hal yang berperan dalam *work engagement*, salah satunya adalah *job resources, personal resources*. Studi yang dilakukan Hakanen, Bakker & Schaufeli (2006) yang menggunakan sampel guru Finlandia sebanyak 2038 menunjukkan bahwa *job resources* yang terdiri dari *job control, information, supervisory support, innovative climate* dan *social climate* menunjukkan hubungan yang positif dengan

*work engagement*. Studi dengan tema yang sama dilakukan Yakin & Erdil (2012) yang mensurvei akuntan publik bersertifikat menunjukkan *personal resources* yaitu *self-efficacy* memiliki hubungan yang positif dengan *work engagement*.

Faktor lain yang mempengaruhi *work engagement* adalah *psychological capital*. *Psychological capital* memiliki dimensi-dimensi yaitu *self-efficacy*, *optimism*, *hope*, dan *resiliency*. Studi yang terkait dengan *psychological capital* dengan *work engagement* dilakukan oleh Rostiana & Lihardja (2013) menggunakan sampel 205 karyawan di kantor perusahaan batu bara di Indonesia dan hasilnya menunjukkan hubungan *psychological capital* positif dengan *work engagement*. Dari sejumlah studi-studi yang telah dilakukan, telah terbukti bahwa dari ketiga faktor yaitu *job resources*, *personal resources*, dan *psychological capital* berkaitan dengan *work engagement*. Dari ketiga faktor yang mempengaruhi *work engagement*, peneliti memilih *psychological capital* sebagai variabel bebas dalam penelitian ini. Karena *psychological capital* merupakan modal psikologis individu yang mempengaruhi individu untuk terlibat dalam pekerjaannya.

Di Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya, ditemukan fenomena ada beberapa mahasiswa yang tidak puas dengan hasil kinerja dosen tetap dalam hal yang terkait perkuliahan. Berikut ini adalah salah satu hasil wawancara dengan mahasiswa UKWMS bernama B, 22 tahun.

*“Kalau di fakultasku menurutku dosen-dosen di WM itu punya semangat yang tinggi, jarang telat, serius, tetapi menurutku sebagian dosen di fakultasku ada yang komitmen tapi ada yang terpaksa. Karena bisanya cuman itu tok. Ada lagi satu dosen yang gak bisa mengajar, nyampaikan bahan kuliah tetapi mahasiswa satu kelas gak*

*ada yang bisa ngerti ajarannya dosen itu. Tapi mahasiswa dipaksa untuk ngerti maksudnya dosen itu.” (B, 22 tahun)*

Dari hasil wawancara, menunjukkan dosen-dosen di WM sudah memiliki semangat yang tinggi, memiliki dedikasi juga tetapi ada salah satu dosen yang terpaksa menjadi sebagai dosen dan ada dosen juga yang tidak bisa menyampaikan materi kuliah pada mahasiswa. Kemudian peneliti melakukan wawancara berikutnya oleh mahasiswa UKWMS bernama A, 23 tahun.

*“Menurutku, kinerja mengajar dosen tetap sudah cukup baik, tapi attitudenya ke mahasiswa kurang baik. Dosen gak pernah kasih motivasi, semangat dan solusi malah mahasiswa dirumitkan dan jadi down. Terus mereka ya gak tenggelam dengan pekerjaannya, kebanyakan mereka dituntut untuk melakukan hal itu, ya itu yang dikerjain. Terus menurutku juga dosen di fakultasku milih-milih mahasiswa, ada yang milih pinter dan cantik atau cakep atau ikut organisasi, dll.” (A, 23 tahun)*

Dari hasil wawancara mahasiswa ini, didapatkan bahwa kinerja sudah cukup bagus tetapi ada dosen yang merasa sebagai tuntutan sehingga tidak bisa tenggelam dengan pekerjaannya dan ada dosen juga yang pilih-pilih mahasiswanya. Berikut ini juga hasil wawancara dengan salah satu mahasiswa UKWMS bernama W, 21 tahun.

*“Ada dosen yang komitmennya bagus banget, selalu tepat waktu dan ngajarnya uenak. Tapi ada juga yang telat kebangetan, kadang suka buat jadwal ndadak pol, ngajarnya juga gak jelas.” (W, 21 tahun)*

Kesimpulan dari ketiga hasil wawancara diatas menunjukkan bahwa beberapa dosen di UKWMS sudah memiliki semangat yang tinggi dalam mengajar seperti tepat waktu, serius, dan cara mengajarnya yang bisa diterima oleh mahasiswa yang terkait dengan aspek *vigor*. Aspek berikutnya yaitu *dedication*, dari wawancara ada sebagian dosen yang sudah bagus memiliki dedikasi dan komitmen. Tetapi, ada juga dosen yang tidak berkomitmen dalam hal dosen yang pilih-pilih mahasiswa, dan suka telat. Seharusnya dosen memiliki komitmen bahwa sebagai dosen harus memperlakukan semua mahasiswa itu sama dan harus komitmen dalam hal waktu. Dan yang aspek ketiga tentang *absorption*, berkaitan dengan hasil wawancara didapatkan bahwa dosen WM sudah ada sebagian yang merasa nyaman sebagai dosen dan ada juga yang merasa sebagai dosen karena terpaksa, dan sebagai tuntutan. Dari hasil ketiga wawancara ini secara umum masih ada yang harus diperbaiki dalam tenaga pendidik atau dosen di WM terkait dengan *work engagement* dosen supaya dalam melakukan pekerjaannya, dosen dapat memberikan kinerja yang optimal bagi mahasiswa dan universitas.

Peneliti sebagai mahasiswa dan aktivis organisasi mahasiswa tergerak untuk melakukan penelitian di institusi pendidikan yang terkait dengan tenaga pendidik (dosen). Karena institusi pendidikan adalah salah satu institusi yang penting dalam menyiapkan tenaga kerja yang memiliki *mindset* dan ketrampilan yang baik dan dosen merupakan pendidik atau pengajar yang dapat memberi contoh, motivasi pada mahasiswanya. Juga salah satunya seorang dosen memiliki *autonomy* dalam bekerja, yang meliputi kebebasan dan kontrol saat mengajar maupun dalam tugas tri darma.

Universitas yang ada di Indonesia belum masuk kategori 400 universitas terbaik di dunia. Untuk meningkatkan performa universitas

setiap tahun dilakukan penilaian kampus paling unggul baik pada universitas negeri maupun swasta. Pada tingkat wilayah dilakukan juga penilaian yang sama, salah satunya di wilayah Jawa Timur (Jatim). Berdasarkan hasil keputusan Kopertis tentang penilaian kampus unggul berdasarkan 4 kriteria penilaian (1) tata kelola kelembagaan dan kerjasama, (2) pendidik dan tenaga kependidikan, (3) penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, (4) pembelajaran dan kemahasiswaan. Tingkat pertama diperoleh Universitas Muhammadiyah Malang (UMM), peringkat kedua diperoleh Universitas Petra dan peringkat ketiga diperoleh Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya (UKWMS). Kampus UKWMS mendapatkan peringkat ketiga di wilayah Jatim merupakan suatu tantangan untuk harus meningkatkan kinerja lagi sehingga kedepannya mencapai prestasi yang lebih baik di tingkat wilayah maupun di tingkat nasional.

Berdasarkan Keputusan Koordinator Kopertis Wilayah VII Nomor: 061/K7/KL/2015 tanggal 11 Mei 2015 didapatkan bahwa hasil evaluasi tersebut menunjukkan bahwa UKWMS cukup berprestasi di bidang pembelajaran dan kemahasiswaan (administrasi kemahasiswaan, hibah kemahasiswaan, prestasi kemahasiswaan, Badan Eksekutif Mahasiswa) serta penelitian dan pengabdian kepada masyarakat (manajemen LPPM, penelitian, pengabdian kepada masyarakat). Sebaliknya masih perlu meningkatkan prestasi di bidang tata kelola kelembagaan dan kerjasama (administrasi kelembagaan, hibah kelembagaan, prestasi tata kelola, kerjasama) serta pendidik dan tenaga kependidikan (administrasi kepegawaian, hibah kepegawaian, kualifikasi profesi, akademisi berprestasi). Dosen sebagai tenaga pendidik merupakan hal yang penting untuk memberikan kontribusi kepada mahasiswa maupun kepada universitas.

Maka dari data evaluasi yang didapatkan, pentingnya peneliti tertarik melakukan penelitian di UKWMS terkait dengan *psychological capital* terhadap *work engagement* pada dosen tetap UKWMS dengan tujuan dosen menghasilkan kinerja yang optimal, yaitu dosen menjadi adaptif, proaktif, tekun, semakin kreatif, gigih dalam bekerja, dan memiliki disiplin diri. Sehingga dampaknya bukan hanya pada diri saja tetapi juga berdampak pada banyak orang terutama mahasiswa dan berdampak pula pada organisasinya yaitu UKWMS untuk meningkatkan penilaian kampus.

## **1.2. Batasan Masalah**

Peneliti memfokuskan penelitian ini pada pengaruh *psychological capital* dengan *work engagement*. Di dalam penelitian Bakker dan Demerouti (2010, dalam Bakker & Leiter, 2010) terdapat 2 faktor yaitu *job resources* dan *personal resources*. Dalam penelitian ini peneliti memfokuskan hanya 1 faktor dari *work engagement* yaitu *personal resources*.

## **1.3. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah pada penelitian kuantitatif dengan judul “Pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Work Engagement* pada dosen di Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya” yaitu:  
Apakah ada pengaruh *psychological capital* terhadap *work engagement* pada dosen di Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya?

## **1.4. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara *psychological capital* terhadap *work engagement* pada dosen di Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya.

## **1.5. Manfaat penelitian**

### **1.5.1. Manfaat teoritis**

Penelitian ini dapat sebagai tambahan literatur untuk penelitian tentang *work engagement* dan *psychological capital* pada bidang minat Psikologi Industri dan Organisasi.

### **1.5.2. Manfaat praktis**

#### **a. Bagi Subjek**

Diharapkan dari hasil penelitian ini menambah informasi bagi subjek maupun dosen-dosen di UKWMS tentang pentingnya *work engagement* pada pekerjaan dan manfaat dosen memiliki *work engagement* dapat berdampak positif pada hasil kinerja.

#### **b. Bagi Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya**

Penelitian ini berguna untuk menjadi masukan tentang faktor-faktor pendorong dosen untuk menjadi terlibat dengan pekerjaannya supaya pada akhirnya berdampak positif pada hasil kinerjanya dan Universitas.

#### **c. Bagi Penelitian Selanjutnya**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan literatur bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti lebih mendalam dengan tema yang sama, atau meneliti variabel yang berkaitan dengan penelitian ini.