

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat berpengaruh dalam keberlangsungan suatu organisasi, baik pada sektor swasta dan instansi pemerintahan negara. Dalam melakukan pekerjaan, pegawai diharapkan mampu menjalankan pekerjaannya dengan baik. Untuk mencapai tujuan dari instansi, maka dibutuhkan pegawai yang terikat pada pekerjaannya agar mereka mampu menyatu dengan pekerjaan dan menyalurkan semua kemampuan yang dimiliki pegawai untuk menciptakan performa kerja secara maksimal.

Salah satu bidang pekerjaan yang harus memerhatikan *work engagement* pegawai mereka adalah instansi yang bergerak pada bidang pelayanan, karena keterikatan mereka termasuk semangat dan dedikasi terhadap pekerjaan yang dilakukan dan dapat dirasakan langsung oleh masyarakat. Salah satu instansi yang pokok kegiatannya bergerak dalam bidang pelayanan adalah Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) Provinsi Sumatera Utara, yang dimana instansi ini mempunyai tugas pokok dalam menyelenggarakan kebijakan dan kegiatan yang berkaitan dengan geologi mineral dan batubara, energi baru terbarukan dan ketenagalistrikan.

Berdirinya Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara diawali dari terbentuknya kantor Perwakilan

Departemen Pertambangan Sumatera Utara di Medan pada tahun 1970, kemudian menjadi kantor wilayah pada tahun 1977.

Tugas Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara adalah melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah yang bersifat spesifik di bidang administrasi umum, pertambangan umum, geologi, dan sumber daya mineral, listrik dan pemanfaatan energi, minyak dan gas bumi serta tugas pembantuan.

Tabel 1.1
Perbandingan Realisasi Target
Tahun 2020-2021

No	Indikator	Tahun 2020	Tahun 2021
1	Sektor minyak dan gas bumi	57%	58%
2	Sektor batubara	36%	35%
3	Sektor ketenagalistrikan	35%	31,95%
4	Sektor EBT	60%	56%

Sumber : LAKIN 2021 – Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara

Dari tabel 1.1 di atas dapat Kita lihat bahwa jumlah persentase realisasi target di tahun 2021 yang mengindikasikan kinerja pegawai mengalami penurunan jika dibandingkan dengan tahun 2020 .

Keterikatan terhadap pekerjaan disebut *work engagement*. *Work engagement* merupakan salah satu penyebab psikologis yang vital untuk seseorang dalam melakukan pekerjaan dan diasumsikan dengan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan fokus (*absorption*) (Nugroho & Safira, 2019).

Idealnya, pegawai yang memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi akan menunjukkan performa kinerja terbaik mereka, karena pegawai tersebut menikmati pekerjaan yang dilakukan (Bakker, 2010 dalam Indrianti, 2012) .

Keterikatan pada pekerjaan bergantung pada bagaimana persepsi pegawai terhadap pekerjaan baik rencana dan tuntutan pekerjaan tersebut, sifat pekerjaan itu sendiri, pengaruh pekerjaan terhadap aspek kehidupan lainnya, dan kualitas kehidupan kerja yang membuat sejahtera. Dengan adanya engagement akan menciptakan kesuksesan bagi organisasi melalui hal-hal yang berkaitan dengan kinerja pegawai, kepuasan, hingga produktivitas pegawai.

Hanya saja, kenyataan yang terjadi di sebuah organisasi tidak semua pegawai mempunyai work engagement yang tinggi seperti yang terjadi di Dinas ESDM Provinsi Sumatera Utara bahwa telah ada indikasi kalau engagement diantara pegawainya rendah. Hal ini terjadi karena beberapa faktor, dan beberapa faktornya adalah seperti quality of work life, job demands, dan kepuasan kerja pegawai.

Setelah melihat fenomena yang dipaparkan diatas, maka dari itu peneliti memilih Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara sebagai objek penelitian ini untuk mengetahui bagaimana *work engagement* disana dan untuk melihat aspek *work engagement*, peneliti melakukan kembali survey pra penelitian dengan cara membagikan kertas angket secara langsung sebanyak 30 orang

yang diambil secara acak dari 90 pegawai Dinas ESDM Provinsi Sumatera Utara dengan hasil pra survey yang ada pada tabel sebagai berikut :

Tabel 1.2
Hasil Pra Penelitian *Work Engagement*

No	Pernyataan	Baik	%	Kurang Baik	%
1	Saya larut dalam pekerjaan saya	9	30	21	70
2	Saya selalu bahagia mengerjakan pekerjaan saya	28	93,3	2	6,7
3	Saya selalu antusias dengan pekerjaan saya	23	76,7	7	23,3
4	Saya merasa perhatian saya tersita oleh pekerjaan yang saya kerjakan.	7	23,3	23	76,7
Total rata-rata			55,8 %		44,1 %

Sumber : Survey pra peneliti

Berdasarkan Tabel 1.3 memperlihatkan bahwa hasil survey *work engagement* yang dilakukan peneliti memberikan gambaran bahwa pegawai Dinas ESDM Provinsi Sumatera Utara dalam melaksanakan pekerjaannya masih kurang baik, hal ini dilihat berdasarkan persentase yang cukup tinggi yakni 70% pada baris pernyataan nomor satu, dan 76,7% pada pernyataan baris keempat dimana pernyataan tersebut menyatakan pernyataan kurang terikatnya pegawai terhadap pekerjaan yang sedang mereka laksanakan karena nilainya masih dibawah 50% (Sugiyono, 2018).

Pegawai merasakan keterlibatan yang kuat dalam suatu pekerjaan dan mengalami rasa kebermaknaan, antusiasme, kebanggaan, inspirasi dan tantangan apabila organisasi mampu merespon kebutuhan karyawan dengan pengembangan mekanisme yang memungkinkan mereka membuat keputusan dalam mendesain kehidupan mereka di tempat kerja.

Work engagement dapat digerakkan oleh faktor *working life* melalui kenyamanan lingkungan kerja. *QWL* dapat menjadi solusi dalam mengembangkan *work engagement* karena terdiri dari berbagai variabel penting yang jika ditingkatkan dapat membantu untuk menumbuhkan *work engagement* pegawai (Alqarni, 2016).

Quality of work life (QWL) merupakan persepsi pekerja mengenai kualitas hidup pekerja di tempat kerja (Fernandes et al., 2017). *QWL* yang tinggi penting bagi organisasi karena menunjukkan organisasi dapat menawarkan lingkungan kerja yang sesuai kepada pekerja (Noor & Abdullah, 2012). Kanten & Sadullah (2012) mengatakan bahwa *QWL* berkaitan dengan keterikatan pegawai di tempat kerja.

Untuk melihat aspek-aspek *quality of work life*, peneliti melakukan survey pra penelitian dengan cara membagikan kertas angket secara langsung kepada pegawai Dinas ESDM Provinsi Sumatera Utara dengan jumlah 30 responden yang diambil secara acak dari 90 orang pegawai dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 1.3
Hasil Pra Penelitian *Quality of Work Life*

No	Pernyataan	Baik	%	Kurang Baik	%
1	Lingkungan kerja kantor tempat saya bekerja sangat memotivasi	27	90	3	10
2	Kantor saya memiliki kondisi kerja yang baik	29	96,7	1	3,3
3	Sulit mengambil cuti selama pekerjaan untuk mengurus masalah pribadi atau keluarga	8	26,7	22	73,3
4	Kantor memberikan kesempatan yang cukup untuk mengembangkan kemampuan saya.	26	86,7	4	13,3
Total rata-rata			75%		24,9 %

Sumber : Survey pra penelitian

Berdasarkan Tabel 1.4 memperlihatkan bahwa hasil pra survey *quality of work life* yang peneliti lakukan memberikan gambaran bahwa pegawai Dinas ESDM Provinsi Sumatera Utara masih kurang baik berdasarkan tingginya jumlah persentase sebanyak 73,3% pada pernyataan “sulit mengambil cuti selama pekerjaan untuk mengurus masalah pribadi atau keluarga” (Sugiyono, 2018).

Quality of work life (QWL) merupakan persepsi pekerja mengenai kualitas hidup pekerja di tempat kerja kerja (Fernandes et al., 2017). *QWL* yang tinggi penting bagi organisasi karena menunjukkan organisasi dapat menawarkan lingkungan kerja yang sesuai kepada pekerja (Noor & Abdullah,

2012). *QWL* tidak hanya mempengaruhi kepuasan kerja tetapi juga mempengaruhi kehidupan di luar pekerjaan seperti keluarga, *leisure*, dan kebutuhan sosial.

QWL tidak hanya mempengaruhi keterikatan kerja tetapi juga mempengaruhi kehidupan di luar pekerjaan seperti keluarga, *leisure*, dan kebutuhan sosial. Adanya kesejahteraan kerja berdasarkan *QWL* tersebut tidak lepas dari bagaimana *job demands* (tekanan kerja) yang di hadapi pegawai.

Untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan profesional, perlu ditumbuhkan budaya kerja yang baik. Budaya kerja akan mampu muncul dalam kinerja seorang pegawai jika mereka mempunyai dasar nilai-nilai yang baik dan luhur. Kemunculan tersebut didorong oleh suatu lingkungan kerja yang kondusif. Penting bagi organisasi untuk membuat pegawai merasa nyaman dengan pekerjaan dan lingkungan kerja sehingga mereka dapat mencapai kinerja yang baik dan merasa terikat dengan pekerjaan tersebut. Namun sebaliknya, apabila pegawai tidak mendapatkan sesuai yang diinginkan dapat menimbulkan sikap dan penilaian negatif terhadap organisasi.

Membangun kenyamanan dan keterikatan pada pegawai sangat tidak mudah, tetapi memerlukan proses panjang, organisasi perlu mempersiapkan beban kerja dengan melihat indikator tekanan waktu dan tuntutan yang diberikan organisasi. *Job demands* dapat dikatakan memiliki standar yang baik apabila menghadirkan motivasi dan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi. Namun sebaliknya, apabila pegawai mengalami tekanan seperti desakan waktu

menyebabkan timbulnya banyak kesalahan atau menyebabkan kondisi seseorang menurun.

Yeh (2015) menerangkan bahwa *job demands* yakni gabungan dari tuntutan-tuntutan pekerjaan yang mencakup ambiguitas, masalah peran, tingkat stress, tuntutan pekerjaan saat ini, dan pekerjaan yang belum selesai. *Job demands* dinilai menjadi sebuah bagian pekerjaan yang mencakup fisik, psikologis, maupun sosiologis yang mana membutuhkan usaha dalam pemenuhannya (Mokhtar et al., 2020). Keterkaitan *job demands* dan *work engagement* dapat dilihat dari beban kerja yang tinggi yang dapat menimbulkan gejala kelelahan dan akan berdampak terhadap keterikatan kerja pegawai yang membuat pegawai menjadi kurang terikat terhadap pekerjaannya (Upadyaya et al, 2016).

Dalam suatu pekerjaan, pegawai tentu dihadapkan pada suatu beban maupun tuntutan dalam pekerjaan, yang dimana hal tersebut membutuhkan upaya yang berkelanjutan. Perasaan yang tertekan dapat menurunkan *work engagement* yang dimiliki pegawai tersebut. *Job demands* tidak selalu berdampak negatif, namun dapat menjadi negatif jika diberikan terlalu tinggi (Ayu et al, 2015). Beban kerja yang terlalu tinggi akan menimbulkan rasa kurang nyaman, dan dapat mengurangi rasa terikat pegawai terhadap pekerjaan mereka, namun juga dapat meningkatkan keterikatan kerja apabila diberikan dalam tingkatan yang ideal.

Untuk melihat aspek-aspek *job demands*, peneliti melakukan survey pra penelitian dengan cara membagikan angket secara langsung dengan jumlah responden sebanyak 30 orang yang diambil secara acak dari 90 orang pegawai Dinas ESDM Provinsi Sumatera Utara dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 1.4
Hasil Pra Penelitian *Job Demands*

No	Pernyataan	Baik	%	Kurang Baik	%
1	Di tempat saya bekerja, saya bekerja di bawah tekanan waktu	6	20	24	80
2	Di tempat saya bekerja, saya memiliki beban pekerjaan yang terlalu banyak	4	13,3	26	86,7
3	Di tempat saya bekerja, saya memiliki banyak pekerjaan yang menguras tenaga dan energi	4	13,3	26	86,7
4	Ditempat saya bekerja, saya memiliki pekerjaan yang di luar kemampuan saya	7	23,3	23	76,7
Total rata-rata			17,4%		82,5 %

Sumber : Survey pra penelitian

Berdasarkan Tabel 1.5 memperlihatkan bahwa hasil pra survey *job demands* yang dilakukan peneliti, memberikan gambaran bahwa pegawai Dinas ESDM Provinsi Sumatera Utara masih kurang baik berdasarkan tingginya total rata-rata jumlah persentase sebanyak 82,5%. (Sugiyono, 2018).

Terikatnya seorang pegawai pada suatu organisasi dan pekerjaan tidak lepas dari rasa puas yang mereka miliki selama mereka bekerja. Rayton dan Yalabik (2014) menyatakan bahwa ketika pegawai merasa bahwa organisasi mereka telah memenuhi kewajiban mereka dan mereka puas dengan pekerjaan

mereka, dengan begitu *work engagement* lebih mungkin terjadi, hal tersebut menggambarkan adanya keterkaitan antara *job satisfaction* dan *work engagement*. Fatmasari et al (2018) mengemukakan beberapa indikasi untuk mengukur *job satisfaction*, antara lain asumsi bagi pekerjaan, asumsi bagi promosi, asumsi kepada rekan kerja, asumsi bagi situasi kinerja, dan asumsi bagi pengontrolan dari atasan. Dewantara & Wulanyani (2019) mengemukakan bahwa semakin besar *job satisfaction*, maka dapat meningkatkan *work engagement* yang mereka miliki.

Untuk melihat aspek-aspek *job satisfaction*, peneliti melakukan survey pra penelitian dengan cara membagikan angket secara langsung dengan jumlah responden sebanyak 30 orang yang diambil secara acak dari 90 orang pegawai Dinas ESDM Provinsi Sumatera Utara dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 1.5
Hasil Pra Penelitian *Job Satisfaction*

No	Pernyataan	Baik	%	Kurang Baik	%
1	Pekerjaan yang saya jalani sudah sesuai dengan keahlian saya	23	76,7	7	23,3
2	Saya puas dengan sistem pemberian gaji di tempat saya bekerja	25	83,3	5	16,7
3	Rekan kerja saya membantu saya mengatasi masalah dalam pekerjaan saya	5	16,7	25	83,3
4	Sistem promosi di perusahaan terlaksana dengan adil	25	83,3	5	16,7
Total rata-rata			65%		35 %

Sumber : Survey pra penelitian

Berdasarkan Tabel 1.6 memperlihatkan bahwa hasil pra survey *job satisfaction* yang dilakukan peneliti, memberikan gambaran bahwa pegawai

Dinas ESDM Provinsi Sumatera Utara masih kurang baik berdasarkan tingginya persentase pada baris ketiga sebanyak 83,3% (Sugiyono, 2018).

Job satisfaction mengasumsikan sejauh mana pekerja puas dengan pekerjaan mereka dan membentuk sikap-sikap yang bersifat positif terhadap pekerjaan itu. Apabila pegawai merasa bahwa perusahaan mereka telah memenuhi kewajiban mereka dan mereka merasa puas dengan pekerjaan tersebut, *work engagement* lebih mungkin terjadi. Ketika pegawai merasa puas dengan gaji dan rekan kerja maka mereka akan bahagia dan kebahagiaan tersebut yang akan mendorong pegawai untuk merasa terikat dengan pekerjaan dan secara efektif melekat dan berkomitmen terhadap organisasi.

Dari uraian di atas, dapat dilihat bahwa pentingnya *Quality of Work Life*, *Job Demands*, dan *Job Satisfaction* terhadap *Work Engagement* pada pegawai, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dari pernyataan beberapa pegawai dengan judul **“Pengaruh *Quality of Work Life*, *Job Demands*, Dan *Job Satisfaction* Terhadap *Work Engagement* Pegawai ESDM Provinsi Sumatera Utara”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada uraian latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan identifikasi masalah penelitian adalah :

1. Rendahnya *Work Engagement* pada pegawai Dinas ESDM Provinsi Sumatera Utara berdasarkan data dan latar belakang permasalahan yang ada.

2. *Quality of Work Life* yang belum maksimal pada Dinas ESDM Provinsi Sumatera Utara
3. *Job Demands* yang cukup tinggi pada Dinas ESDM Provinsi Sumatera Utara
4. *Job Satisfaction* yang masih rendah pada Dinas ESDM Provinsi Sumatera Utara

1.3 Pembatasan Masalah

Untuk menghindari ketidakjelasan masalah yang ada berdasarkan identifikasi masalah diatas maka perlu dilakukan pembatasan masalah. Untuk itu permasalahan pada penelitian ini dibatasi pada ‘‘*Quality of Work Life, Job Demands, dan Job Satisfaction Terhadap Work Engagement Pegawai Dinas ESDM Provinsi Sumatera Utara*’’

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah *quality of work life* berpengaruh terhadap *work engagement* Pegawai Dinas ESDM Provinsi Sumatera Utara ?
2. Apakah *job demands* berpengaruh terhadap *work engagement* Pegawai Dinas ESDM Provinsi Sumatera Utara ?
3. Apakah *job satisfaction* berpengaruh terhadap *work engagement* Pegawai Dinas ESDM Provinsi Sumatera Utara ?

4. Apakah *quality of work life*, *job demands*, dan *job satisfaction* berpengaruh terhadap *work engagement* Pegawai Dinas ESDM Provinsi Sumatera Utara ?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh *quality of work life* terhadap *work engagement* Pegawai Dinas ESDM Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh *job demands* terhadap *work engagement* Pegawai Dinas ESDM Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh *job satisfaction* terhadap *work engagement* Pegawai ESDM Provinsi Sumatera Utara.
4. Untuk mengetahui pengaruh *quality of work life*, *job demands*, dan *job satisfaction* terhadap *work engagement* Pegawai Dinas ESDM Provinsi Sumatera Utara.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang terkait, antara lain:

1. Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengalaman yang berkaitan dengan *quality of work life*, *job demands*, *job satisfaction*, dan *work engagement* sebagai kajian dalam bidang sumber daya manusia.

2. Bagi Universitas Negeri Medan

Menjadi suatu literatur kepustakaan dibidang penelitian mengenai pengaruh *quality of work life*, *job demands* dan *job satisfaction* berpengaruh terhadap *work engagement*.

3. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pemecahan masalah yang terjadi terkait dengan *quality of work life*, *job demands* dan *job satisfaction* guna menunjang *work engagement* pegawai.

4. Bagi Peneliti Lain

Sebagai tambahan referensi bagi peneliti lain dan acuan perbandingan dalam penelitian yang sama di masa yang akan datang.