

## **BAB I**

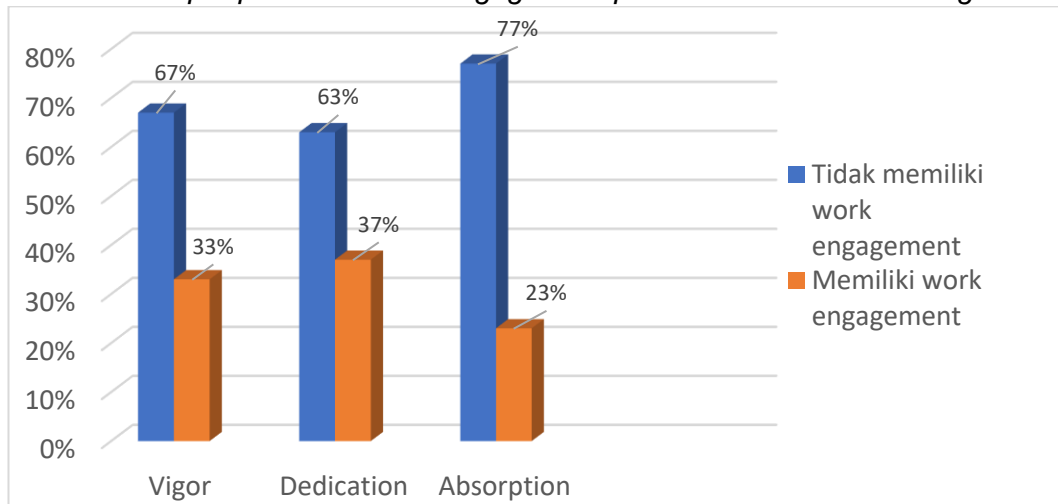
### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

*Work engagement* diartikan sebagai individu yang memiliki kemampuan untuk mengekspresikan diri sepenuhnya saat bekerja, menjadi individu yang aktif, dan memiliki potensi dalam bertanggung jawab, yang diartikan sebagai bentuk keterikatan kerja. Kesiapan individu dapat diukur dalam bentuk perilaku yang mengacu pada semangat dalam bekerja dengan berusaha keras (Bakker & Leiter, 2010). Fenomena *work engagement* atau disebut juga dengan keterlibatan kerja dapat dijumpai pada profesi apa pun termasuk barista. Fenomena ini dapat dilihat dari penelitian Rositawati dan Pudjiadi (2022) dalam hasil survei Gallup yang dilakukan ke 96 negara dan 82,248 unit pekerjaan, menunjukkan bahwa *work engagement* di Indonesia masih tergolong dalam kondisi “*not engaged*”, sehingga studi mengenai *work engagement* menjadi penting karena dapat memberikan acuan bagi perusahaan dalam merancang strategi yang dapat bermanfaat untuk meningkatkan kualitas layanan, sementara pada saat yang sama meningkatkan kepuasan kerja dan kesejahteraan karyawan. *Work engagement* ialah suatu individu yang menginvestasikan diri mereka dalam pekerjaan dan memprioritaskan pekerjaan (Brown dalam Muslim, 2019).

**Gambar 1.**

*Hasil survei pra penelitian work engagement pada barista di kota Malang.*



Hasil survei menunjukkan bahwa banyak barista terindikasi kurang memiliki *work engagement* yang terungkap melalui aspek *vigor*, aspek *dedication*, dan aspek *absorption*. Pada aspek *vigor*, terdapat 20 (67 %) barista merasa pada saat bekerja tidak menjalankannya dengan penuh semangat. Pada aspek *dedication*, terdapat 19 (63 %) barista merasa pada saat bekerja tidak melakukannya dengan penuh pengabdian. Pada aspek *absorption*, terdapat 23 (77 %) barista pada saat bekerja tidak merasa waktu cepat berlalu. Hasil survei di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa barista yang di survei terindikasi kurang memiliki *work engagement*. Seharusnya barista memiliki *work engagement* yang bagus, namun kenyataannya hasil survei menunjukkan masih banyak barista yang tidak memiliki *work engagement* yang bagus, karena terindikasi kurang mempunyai *work engagement* yang memadai.

*Work engagement* merupakan variabel yang dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu *self-efficacy*, *hope*, *optimism*, *resiliency* dan diperoleh dari beberapa keadaan yang mendukung *work engagement* dalam *personal resources*

(Sweetman dan Luthas dalam Rahmalita, 2020). *Self-efficacy, hope, optimism, resiliency* atau *psychological capital* (Luthans dalam Bakker & Leiter, 2010). Selain itu faktor modal psikologis tinggi, kesejahteraan kerja tinggi, dan potensi sumber daya (Avey dkk, 2010). Beberapa faktor yang mempengaruhi *work engagement* dapat diidentifikasi menjadi faktor internal dan eksternal. Faktor internal seperti efikasi diri, harapan, optimis dan keyakinan. Sedangkan faktor eksternal seperti modal psikologis tinggi, kesejahteraan kerja tinggi, dan sumber daya psikologis.

Dalam penelitian ini penulis menetapkan *psychological capital* merupakan variabel x atau yang mempengaruhi *work engagement*. *Psychological capital* merupakan peningkatan kemampuan pada individu dalam meningkatkan diri yaitu efikasi diri, optimisme, harapan dan resiliensi (Luthans dalam Rahmalita, 2020). Menurut beberapa riset *psychological capital* mempunyai keterlibatan yang besar dalam *work engagement*. Beberapa penelitian menunjukkan adanya hubungan yang positif antar *psychological capital* terhadap *work engagement*. makin positif maka akan makin tinggi *psychological capital* yang di miliki, sebaliknya makin tinggi juga keterlibatan kerja yang disebut juga *work engagement* (Setyani, 2018; Nugroho, dkk, 2013; Purwasono, 2017; Hazrati, 2017).

*Psychological capital* memperoleh sumbangan yang efisien sejumlah 34,1% terhadap *work engagement*. Dari penelitian terdahulu ditemukan adanya pengaruh *psychological capital* terhadap *work engagement* (Hariyadi, 2019; Effendy, 2015; Fransiska, 2017). Bila penelitian terdahulu subyek penelitian *work engagement* dilakukan pada barista, maka dalam penelitian ini subyek penelitian *work engagement* dilakukan pada Barista di Kota Malang. Selain hasil survei yang telah dilakukan, penulis juga melakukan *interview* pada dua orang barista yang

mana fokus mengungkap aspek *vigor*, *dedication* dan *absorption*. Dibawah ini merupakan hasil *interview* terhadap subyek PS dan MP.

Pertanyaan *interview*: Apakah saat bekerja anda menjalaninya dengan penuh semangat?

“saat saya bekerja itu saya gak begitu semangat, karena udah capek juga kan terus juga istirahat gak juga cukup. Jadi pas saya pergi kerja, ya sudah kerja karena kan memang sudah rutinitasnya begitu juga tiap hari” (PS).

“saat aku kerja itu aku gak yang begitu semangat, karena aku kan kuliah kan. Pulang kuliah terus kerja, apalagi kayak aku tu dikejar waktu, atau tiba-tiba waktu kuliah tu bentrok gitu” (MP).

Pertanyaan *interview*: Apakah saat bekerja anda melakukannya dengan penuh pengabdian?

“harusnya tu saya gak bekerja di sini mbak, awalnya saya ingin kerja ditempat lain, tapi karena gak diterima saya bekerja jadi barista. Karena hal itu ya saya gak ada merasa bahwa pekerjaan ini membanggakan bagi saya, dan karena hal itu juga saya gak begitu antusias dengan pekerjaan saya” (PS).

“aku kan kerja karena ngisi waktu luang ku aja, jadi ya aku gak ada berpikir bahwa pekerjaan aku ini menginspirasi aku. Karena aku juga kerja untuk tambah uang jajan juga sama beberapa pengeluaran” (MP).

Pertanyaan *interview*: Apakah saat bekerja anda merasa waktu begitu cepat berlalu?

“Saat saya kerja itu saya gak ngerasa waktu tu cepet mbak, tapi kayak haduh lama ya masih jam segini. Karena saya ngerasa bosan juga jenuh kan, tiap hari rutinitas nya begitu saja gitu” (PS).

“Saat aku kerja, aku kan habis kuliah kerja kan, jadi aku ngerasa waktu tu lama. Karena saat aku kerja itu aku nungguin jam pulang, karena sudah gak sabar buat istirahat dan berleha-leha” (MP).

Barista yang tidak memiliki *work engagement* akan memberikan pengaruh terhadap keterlibatan kerja yang disebabkan dari komponen-komponen dalam modal psikologis dalam perubahan yang berkembang seperti; efikasi diri, resiliensi, optimisme dan harapan (Bakker dkk, 2010). Selain itu, rendahnya modal psikologis ini akan memberikan dampak yang memicu keadaan yang menekan atau titik berat pada barista yang mana kurangnya semangat pada individu (Kumara, 2017). Hal ini dapat menimbulkan tantangan yang dapat mempengaruhi motivasi dalam keterikatan kerja pada individu tersebut ( Bakker & Demerouti, 2017). Peneliti menggunakan populasi pada seluruh barista di Kota Malang, dikarenakan dari hasil survei yang telah didapatkan, bahwa barista terindikasi tidak memiliki *work engagement* yang memadai. Sehingga dari permasalahan tersebut peneliti menjadi fenomena tersebut yang layak dalam penelitian ini.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas, penulis ingin melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Psychological Capital* Terhadap *Work Engagement* Pada Barista Di Kota Malang”.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan yang ingin dikaji adalah “*Apakah terdapat pengaruh psychological capital terhadap work engagement pada barista di Kota Malang?*”.

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh *psychological capital* terhadap *work engagement* pada barista di Kota Malang.

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Secara teoritis; Diharapkan adanya keterlibatan yang kuat atau efektif dari ilmu-ilmu psikologi, terkait pembahasan mengenai psikologi industri dan organisasi, yang *psychological capital* dan *work engagement*. Peneliti mengharapkan adanya gambaran dari penjelasan yang berkaitan dengan penelitian yang pernah dilakukan pada keterlibatan individu dalam pekerjaan.
2. Secara praktis; Diharapkan dapat memberikan gambaran terkait *psychological capital* dan *work engagement* pada barista di kota Malang. Sehingga dapat membantu peneliti lain jika ingin meneliti terkait *psychological capital* terhadap *work engagement*.