

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan terbaru masa kini memandang bahwa aset utama sebuah perusahaan atau organisasi yang patut menjadi fokus perhatian adalah tenaga kerja, yang sering disebut sebagai sumber daya manusia. Sumber daya manusia mengacu pada individu yang bertanggung jawab dalam merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi kualitas, mempromosikan produk, mengelola sumber daya keuangan, serta mengembangkan kebijakan dan tujuan organisasi. Sumber daya manusia merujuk kepada para pekerja yang aktif berkontribusi di dalam organisasi. Mereka tidak hanya sebagai pelaksana, tetapi juga sebagai pemikir dan perencana yang memainkan peran penting dalam mencapai tujuan organisasi.¹

Pentingnya sumber daya manusia terletak pada fakta bahwa manusia merupakan komponen utama dalam setiap organisasi. Mereka bertanggung jawab untuk merumuskan tujuan, mengusulkan inovasi, dan mencapai pencapaian organisasi. Organisasi akan mengalami kesulitan dalam mencapai tujuan mereka tanpa individu yang memiliki keterampilan dan keahlian yang sesuai. Sumber daya manusia ini menjadi kunci yang memungkinkan sumber daya lainnya untuk beroperasi dengan baik. Meskipun organisasi memiliki berbagai keunggulan

¹ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2019), 21.

produktivitasnya tidak akan mencapai puncaknya tanpa kehadiran para pegawai yang terampil, cakap, dan berdedikasi tinggi terhadap organisasi.²

Pegawai adalah seseorang yang menjalankan tugas atau kegiatan dan merupakan aset penting dalam sebuah organisasi yang harus dijaga dan dikembangkan. Pegawai dengan tingkat energi dan identifikasi yang tinggi terhadap pekerjaannya tampaknya berkinerja lebih baik. Oleh sebab itu, organisasi diharapkan mampu mempertahankan pegawainya sehingga pegawai memberikan kontribusi optimal terhadap pekerjaannya. Ketika seorang pegawai mendapat kesan bahwa mereka terikat dengan pekerjaan yang mereka lakukan, mereka cenderung akan melakukan yang terbaik dan memberikan kontribusi paling besar bagi organisasi yang biasanya dikenal sebagai *work engagement* atau keterlibatan kerja.³

Kahn menggambarkan *work engagement* sebagai pegawai yang terlibat sepenuhnya secara fisik, mental, dan emosional terhadap tugas dan tanggung jawab di tempat ia bekerja. Keterlibatan ini mencerminkan pada energi yang terfokus pada tujuan organisasi.⁴ Adapun Schaufeli dan Bakker mendefinisikan *work engagement* sebagai kondisi positif dan aktif terkait pekerjaan yang dicirikan dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan. Semangat menggambarkan tingkat energi dan ketahanan mental yang tinggi selama aktivitas kerja. Dedikasi merujuk kepada keterlibatan mendalam terhadap pekerjaan, persepsi tentang kepentingan, antusiasme, dan tantangan. Sementara penyerapan mengacu pada

² Samsudin, 21.

³ I Gde Dhika Widarnandana, "Penyusunan Skala Work Engagement Pada Pegawai Di Indonesia," *Jurnal Psikologi MANDALA* 3, no. 1 (2019): 15–27.

⁴ William A. Kahn, "Psychological Condition Of Personal Engagement and Disengagement at Work," *Academy of Management Journal* 33, no. 14 (1990): 692–724.

konsentrasi penuh dan kesenangan dalam bekerja, sehingga ia merasa waktu berlalu dengan cepat.⁵

Keterlibatan kerja merupakan suatu keadaan yang positif, memotivasi, dan memberi energi yang terhubung terhadap pekerjaan dan keinginan tulus pegawai untuk berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi dan perannya. Pegawai yang terlibat pada pekerjaannya akan antusias dan bersemangat terhadap pekerjaannya dan tempat ia bekerja. Demikian pula pegawai juga akan mengapresiasi pekerjaan yang dia lakukan dan akan memberikan bantuan apa pun untuk memiliki pilihan asosiasi lingkungan kerja yang efektif. Dengan demikian, seorang pegawai dikatakan terlibat dalam pekerjaan jika dia secara psikologis dapat mengidentifikasi pekerjaannya dan merasa bahwa kinerjanya memiliki nilai yang penting baik bagi dirinya maupun bagi organisasi tempat ia bekerja.⁶ Selain itu, keterlibatan kerja tidak hanya menguntungkan individu tetapi juga menawarkan keunggulan kompetitif bagi organisasi.⁷

Data yang dihimpun dari lebih dari 85.000 karyawan di 16 negara menunjukkan bahwa secara keseluruhan, 24% dari total karyawan tidak terlibat secara aktif dalam pekerjaan mereka. Mereka tidak hanya tidak merasa bahagia di tempat kerja, tetapi juga menunjukkan ketidakbahagiaan mereka secara nyata. Sebanyak 62% karyawan memiliki tingkat keterlibatan yang moderat, artinya

⁵ Arnold B Bakker, "ScienceDirect Strategic and Proactive Approaches to Work Engagement," *Organizational Dynamics*, 2017, 2, <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2017.04.002>.

⁶ Akhmad Fani Rakhim, "Factors That Cause Work Engagement in the Millennial Performance in BUMN: Faktor- Faktor Penyebab Work Engagement Pada Angkatan Kerja Millennial Di BUMN" 8 (2020): 1–8.

⁷ Wilmar B Schaufeli, Michael Leiter, and Toon W Taris, "Work Engagement : An Emerging Concept in Occupational Health Psychology" 22, no. 3 (2008): 187–200, <https://doi.org/10.1080/02678370802393649>.

mereka tidak sepenuhnya terlibat dalam pekerjaan mereka. Hanya 14% dari total karyawan yang dianggap memiliki tingkat keterlibatan yang tinggi atau pegawai yang menunjukkan semangat yang kuat dan merasakan keterikatan yang mendalam pada organisasi atau perusahaan mereka. Mereka mendorong inovasi dan berkontribusi pada kesuksesan organisasi.⁸ Penelitian terbaru Gallup tentang keterlibatan pada pegawai memberikan gambaran yang suram. Di antara negara-negara Asia Tenggara, 8% pekerja Indonesia *engaged* dalam pekerjaan, 77% *not engaged* dan 15% *actively disengaged*.⁹

Work engagement terjadi ketika anggota organisasi secara aktif menempatkan peran fisik, kognitif, dan emosional mereka selama menjalankan tugas pekerjaan. Pegawai yang terlibat dalam pekerjaannya secara konsisten memperlihatkan tiga perilaku utama. Pertama, mereka menyampaikan pandangan positifnya mengenai organisasi kepada rekan kerja, calon pegawai, dan pelanggan. Kedua, mereka mempunyai motivasi yang kuat untuk tetap berafiliasi dengan organisasinya walaupun memiliki kesempatan mencari pekerjaan di tempat lain. Terakhir, mereka menunjukkan komitmen dengan mendedikasikan waktu, tenaga, dan inisiatif tambahan untuk berkontribusi pada pencapaian organisasi.¹⁰

Dalam Islam *work engagement* dijelaskan secara tidak langsung dalam Q.S. al-Jumu'ah/62: 10, Allah SWT berfirman:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

⁸ Schaufeli, Leiter, and Taris, 190.

⁹ Gallup, "Why Indonesia Must Engage Younger Workers," 2016, <https://news.gallup.com/businessjournal/166280/why-indonesia-engageyounger-workers.aspx>.

¹⁰ Schaufeli, Leiter, and Taris, "Work Engagement: An Emerging Concept in Occupational Health Psychology", 195.

Artinya: “*Apabila salat (Jum’at) telah dilaksanakan, bertebaranlah kamu di bumi, carilah karunia Allah, dan ingatlah Allah sebanyak-banyaknya agar kamu beruntung*”.¹¹

Pada ayat ini, menyatakan bahwa apabila dikumandangkan adzan untuk sholat Jum’at, maka bersegeralah kuatkan tekad dan langkah, jangan bermalas-malasan apabila mengabaikannya, untuk menuju dzikrullah menghadiri sholat dan khutbah Jum’at, dan tinggalkanlah segala bentuk interaksi dalam bentuk apapun dan kepentingan apapun.¹²

Motivasi menjadi salah satu indikator dalam *engagement*. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi, pegawai sering membutuhkan dorongan maupun semangat agar dapat mencapai tujuan tersebut. Motivasi merupakan dorongan atau sugesti yang berasal dari sumber eksternal maupun internal untuk mendorong individu menjadi lebih baik. Motivasi juga dapat dijelaskan sebagai faktor pendorong yang mendasari tindakan seseorang. Motivasi adalah proses menjelaskan seberapa kuat intensitas, orientasi dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuannya.¹³

Lynch menjelaskan motivasi sebagai siklus yang menghasilkan energi, orientasi, dan ketekunan individu dalam meraih tujuan tertentu. Individu yang sangat termotivasi akan menunjukkan komitmen tinggi terhadap tujuan organisasi, dengan berusaha keras untuk mencapai kesuksesan dalam lingkungan kerja mereka. Di sisi lain, individu yang kurang termotivasi cenderung hanya melakukan usaha minimal dalam pekerjaan mereka. Ketika para pegawai dan

¹¹ Qur’an Kemenag, “Q.S. Al Jumua/62: 10,” 2022, <https://quran.kemenag.go.id/quran/per-ayat/surah/62=10>.

¹² Quraish Shihab, *Tafsir Al Misbah Juz 4* (Jakarta: Lentera Hati, 2002), 229-232.

¹³ Elida Mahriani, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Personalia* (Banjarmasin: Antasari Press, 2019), 179.

atasan bekerja dengan baik sebagai sebuah tim, hal ini dapat menghasilkan peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.¹⁴

Motivasi juga bisa diartikan sebagai dorongan atau faktor yang mendorong individu dalam mencapai tujuan tertentu. Motif adalah faktor yang menjadi latar belakang dari upaya individu untuk mencapai tujuan tersebut. Para ahli psikologi sering mengaitkan motif dengan *needs* (dorongan, kebutuhan). Motivasi dalam konteks kerja adalah hal yang memicu semangat kerja seseorang. Teori pengurangan tegangan (*tension*) diaplikasikan untuk menjelaskan bagaimana perilaku dipengaruhi oleh kebutuhan. Ketika kebutuhan (*need*) muncul, hal itu mengganggu keseimbangan dan menciptakan ketidaknyamanan, yang kemudian menimbulkan tegangan dalam individu. Ketegangan tersebut mendorong individu untuk bertindak guna mengatasi ketidaknyamanan tersebut. Tindakan (*action*) tersebut akan terus dilakukan sampai kebutuhan terpenuhi dan tegangan mereda.¹⁵

Dalam perjalanan karier, motivasi kerja berfungsi sebagai bahan bakar yang memberikan dorongan kepada individu untuk terus maju dan menghadapi tantangan. Motivasi memegang peranan penting dalam lingkup pekerjaan, karena tanpa motivasi yang kuat, individu akan rentan terhadap kegoyahan dan mungkin memilih untuk berhenti. Motivasi juga memengaruhi perilaku individu dalam bekerja. Dalam konteks ini, perilaku merupakan manifestasi paling jelas dari motivasi. Individu yang kurang termotivasi akan menyelesaikan tugasnya hanya sebagai kewajiban, tanpa adanya inovasi atau semangat untuk membuat

¹⁴ Lynch S, "Perilaku Organisasi. Dynamical Systems with Applications Using MATLAB" 51 (2013): 1–21, <https://doi.org/10.1017/Cbo9781107415324.004>.

¹⁵ Trio Saputra, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Hotel Permai Pekanbaru," *Jurnal Benefita* 4, no. 2 (2019): 316, <https://doi.org/10.22216/jbe.v4i2.1548>.

pekerjaannya menjadi luar biasa dan mencapai hasil yang optimal. Di sisi lain, individu yang memiliki motivasi kerja tinggi akan mampu menghasilkan gagasan-gagasan baru dan bekerja di luar batas minimum, menghasilkan kinerja yang mengesankan dan memperoleh kepercayaan dari orang lain dengan mudah. Tentu saja, individu yang mempunyai tingkat motivasi kerja yang tinggi akan senantiasa diberikan kesempatan pada tugas-tugas yang lebih menantang, yang pada gilirannya akan mengarah pada perkembangan karier yang terus-menerus.¹⁶

Dalam Al-Qur'an disebutkan pula ayat yang berhubungan dengan motivasi kerja. Allah SWT berfirman dalam Q.S. at-Taubah/9: 105.

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ ۙ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan”.¹⁷

Para mufassir menafsirkan surah at-Taubah ayat 105 yang berkenaan dengan motivasi dalam bekerja. Beberapa penafsiran tersebut mengarah kepada Allah memotivasi hamba-Nya untuk bersungguh-sungguh dalam proses amal dan pekerjaannya karena proses inilah yang dilihat dan dinilai-Nya, manusia diharuskan untuk bekerja sesuai kehendak hati dengan memperhatikan manfaat pekerjaan yang dilakukan, serta untuk meraih kebahagiaan di dunia dan di akhirat, setiap pekerjaan yang manusia kerjakan akan dilihat oleh Allah dan

¹⁶ Rosleny Marliani, *Psikologi Industri Dan Organisasi* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2015), 219.

¹⁷ Qur'an Kemenag, “Q.S. at-Taubah/9: 105,” 2022, <https://quran.kemenag.go.id/quran/per-ayat/surah/9=105>.

Rasul-Nya dan para mukminin akan menjadi saksi dari pekerjaan yang dikerjakan oleh manusia serta semua amal-amal manusia akan dikembalikan kelak di akhirat nanti.¹⁸

Penelitian ini dilakukan di Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Banjarmasin. Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional IV Kalimantan adalah unit pelaksana teknis di bidang pendidikan dan pelatihan kesejahteraan sosial (diklat kesos) di lingkungan Kementerian Sosial (Kemensos) RI yang berada dan bertanggung jawab langsung kepada Kepala Badan Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial. Berdasarkan Keputusan Menteri Sosial RI Nomor 5/HUK/2003 tanggal 23 Juli 2003 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial, BBPPKS Regional IV Kalimantan mempunyai tugas melaksanakan diklat penyiapan standarisasi diklat, pemberian informasi serta koordinasi dengan instansi terkait sesuai dengan perundangan yang berlaku.

Studi pendahuluan yang dilakukan melalui wawancara kepada pegawai Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial diketahui bahwa terjadi perubahan kebijakan pada organisasi sehingga membuat para pegawai harus menyesuaikan diri dengan kebijakan baru. Kebijakan yang baru yaitu jika dulu pegawai bertugas memberikan pelatihan, memonitoring atau mengevaluasi pasca pelatihan, diubah tugasnya menjadi pengembangan berupa bantuan-bantuan yang langsung menasar ke masyarakat salah satunya adalah respon kasus yang

¹⁸ Isra Adawiyah Siregar and Mukthi Halwi, "Ayat-Ayat Al-Qur'an Tentang Motivasi Kerja Dalam Islam," *ALACRITY: Journal Of Education* 1, no. 1 (2021): 80–86.

dilakukan di wilayah Regional IV Kalimantan. Wilayah Regional IV Kalimantan merupakan seluruh wilayah Kalimantan kecuali Kalimantan Barat.

Organisasi-organisasi publik selalu mengalami perubahan terkait dengan tekanan anggaran, pengurangan pegawai, dan intensifikasi kerja, yang telah berdampak pada peningkatan kinerja organisasi-organisasi publik. Terjadinya perubahan yang terjadi di seluruh organisasi sektor publik akibat reformasi sektor publik dan strategi manajemen pengurangan yang dilakukan seringkali menyebabkan peningkatan beban kerja dan tekanan bagi pegawai itu sendiri.¹⁹ Oleh sebab itu, motivasi dalam pekerjaan sangat penting untuk dimiliki bagi seorang pegawai.

Hasil studi pendahuluan kepada dua orang pegawai yaitu NR dan AP. NR mengatakan bahwa merasakan adanya tekanan karena tidak sesuai tupoksi tetapi jika berbicara tentang sub divisi bagiannya, ia tidak merasakan tekanan karena memang itu sudah menjadi bagian dari tugasnya. Selain itu adanya perubahan tersebut membuatnya menjadikan tugas yang diberikan sebagai sebuah tantangan, karena bagaimanapun juga itu sudah menjadi program atau tugas yang diberikan oleh atasan dan harus dilaksanakan.²⁰ Sedangkan AP mengatakan merasa kesulitan ketika ditugaskan ke lapangan jika tugasnya di kantor belum selesai.²¹ Namun, tetap akan melaksanakan tugas yang diberikan. Berdasarkan pemaparan tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya keterlibatan kerja antara pegawai terhadap instansi dimana mereka bekerja. Adapun beberapa faktor yang

¹⁹ Jessica Breugh, "Too Stressed To Be Engaged? The Role of Basic Needs Satisfaction in Understanding Work Stress and Public Sector Engagement," *Public Personnel Management* 50, no. 1 (2021): 84–108, <https://doi.org/10.1177/0091026020912516>.

²⁰ NR, "Wawancara Pribadi," 2023.

²¹ AP, "Wawancara Pribadi," 2023.

menjadi motivasi terbesar mereka dalam bekerja adalah kebutuhan hidup dan pekerjaan itu sendiri. Selain itu, faktor lainnya yang membuat mereka termotivasi dalam bekerja adalah karena adanya kesempatan untuk dapat mengupgrade diri, ada *support* atau dukungan, dan penghargaan.

Dari pengumpulan data awal melalui metode wawancara di atas, terdapat beberapa perbedaan dan persamaan tanggapan atau jawaban dari kedua responden. Dari uraian latar belakang yang sebelumnya telah dipaparkan, peneliti tertarik untuk mengangkat penelitian mengenai **“Hubungan Motivasi Kerja dan *Work Engagement* pada Pegawai Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Banjarmasin”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat motivasi kerja pada pegawai Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Banjarmasin?
2. Bagaimana tingkat *work engagement* pada pegawai Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Banjarmasin?
3. Apakah terdapat hubungan antara motivasi kerja dan *work engagement* pada pegawai Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Banjarmasin?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini, berdasarkan pada permasalahan yang telah dirumuskan, yaitu:

1. Untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada pegawai Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Banjarmasin.
2. Untuk mengetahui tingkat *work engagement* pada pegawai Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Banjarmasin.
3. Untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dan *work engagement* pada pegawai Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Banjarmasin.

D. Signifikansi Penelitian

Signifikansi penelitian dapat dilihat dari dua perspektif, yakni:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian yang dilakukan diharapkan dapat berkontribusi pada pengembangan keilmuan dan literatur terkait motivasi kerja dan *work engagement*. Terutama dalam ranah psikologi industri dan organisasi.

2. Manfaat Praktis

- a. Manfaat bagi instansi adalah diharapkan penelitian ini akan memberikan sumbangsih pemikiran dan masukan bagi instansi, serta untuk bahan pertimbangan mengenai aspek-aspek dari motivasi kerja dan *work engagement* yang dapat dipertahankan

maupun ditingkatkan pada pegawai Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPKS) Banjarmasin.

- b. Manfaat untuk peneliti adalah diharapkan dapat meningkatkan pemahaman serta memberikan pandangan yang lebih komprehensif dan penerapan ilmu-ilmu selama perkuliahan mengenai motivasi kerja dan *work engagement*.

E. Definisi Operasional

1. Motivasi Kerja

Herzberg menyatakan bahwa motivasi merupakan keinginan untuk bekerja menuju suatu tujuan. Herzberg juga menyatakan bahwa hal-hal yang dapat mendorong seseorang untuk bekerja secara optimal yakni faktor *hygiene* dan faktor motivator.²² Faktor *hygiene* meliputi kebijakan dan administrasi, hubungan interpersonal, keamanan pekerjaan, upah, kondisi kerja, dan pengawasan. Adapun faktor motivator yaitu prestasi, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, pengakuan, dan kemungkinan untuk tumbuh.²³ Dalam penelitian ini, motivasi kerja merujuk pada faktor *hygiene* yang meliputi kebijakan dan administrasi, hubungan interpersonal, keamanan pekerjaan, upah, kondisi kerja, serta pengawasan. Dan faktor motivator yang meliputi prestasi, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab,

²² Frederick Herzberg, "The Motivation to Work Among Finish Supervisors," *Personal Psychology* 18, no. 4 (1965): 393–402, <https://psycnet.apa.org/doi/10.1111/j.1744-6570.1965.tb00294.x>.

²³ Herzberg, 395.

pengakuan, dan kemungkinan untuk tumbuh. pegawai di lingkup Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Banjarmasin.

2. *Work Engagement*

Schaufeli, Bakker, & Salanova, mendefinisikan *work engagement* sebagai keadaan mental yang positif dan memuaskan berhubungan dengan pekerjaan, yang ditandai dengan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penyerapan (*absorption*).²⁴ *Work engagement* dapat diukur melalui tiga dimensi tersebut.²⁵ Dalam penelitian ini, *work engagement* merujuk pada keterlibatan kerja pegawai yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan pegawai di lingkup Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Banjarmasin.

F. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian jurnal berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan kerja terhadap keterikatan kerja pada Karyawan PT. X Pasuruan, Jawa Timur” pada tahun 2023 yang dilakukan oleh Raissa Yulian Nafis, Fatya Nur Safitri, dan Rizqi Zulfa Qotrunnada bertujuan untuk mengidentifikasi dampak motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap keterikatan kerja pada karyawan PT X Pasuruan di Jawa Timur. Penelitian ini menggunakan *non-probability sampling* dengan teknik *convenience sampling* dan melibatkan 216 karyawan sebagai subjek

²⁴ William B. Schaufelli Arnold B. Bakker, Salanova Marisa, “The Measurement of Short Questionnaire A Cross-National Study,” *Educational and Psychological Measurement* 66, no. 4 (2006): 701–716.

²⁵ Arnold B. Bakker, Salanova Marisa, 703.

penelitian. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja secara signifikan memengaruhi keterikatan kerja ($F=47.724$, $p<0.05$). Terlebih lagi, ditemukan bahwa terdapat faktor pendorong yang positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja ($\beta=0.290$, $t=3.148$, $p<0.05$), serta pengaruh positif dan signifikan oleh kepuasan kerja terhadap keterikatan kerja ($\beta=0,252$, $t=3,051$, $p<0,05$).²⁶ Persamaan penelitian ini dengan jurnal tersebut yaitu pada motivasi kerja yang digunakan sebagai variabel independen dan *work engagement* pada variabel dependen, serta menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan *non-probability sampling*. Adapun perbedaannya terletak pada subjek penelitian, lokasi penelitian, teknik sampling yang digunakan, dan tidak digunakannya variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini.

2. Penelitian jurnal yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru dimediasi *Work Engagement*” yang dilakukan oleh Anadya Alfrida Retnodiani dan Arif Hartono pada tahun 2023 bertujuan untuk menguji dan menjelaskan dampak langsung dari kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru, dengan *work engagement* sebagai mediator. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan partisipan sebanyak 56 orang. Dari hasil penelitian, ditemukan

²⁶ Raissa Yulian Nafis, Fatya Nur Safitri, and Rizqi Zulfa Qatrunnada, “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Keterikatan Kerja Pada Karyawan PT . X Pasuruan , Jawa Timur The Influence of Work Motivation and Job Satisfaction on Work Engagement on Employees of PT . X Pasuruan , East Java,” *Jurnal Ilmiah Psikologi Candradiwa* 8, no. 1 (2023): 44–53.

motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*, dengan T-Statistic 18,776 ($\geq 1,96$) dan nilai p-value 0,000 ($\leq 0,05$). Hal ini mengartikan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja seorang guru, semakin besar kemungkinan mereka terlibat dalam pekerjaan mereka di luar tanggung jawab utama.²⁷ Persamaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada penggunaan variabel bebas yang sama, yaitu motivasi kerja, dan penggunaan metode kuantitatif. Namun, perbedaannya terletak pada subjek penelitian, lokasi penelitian, teknik sampling, dan tidak adanya variabel kepemimpinan dan kinerja dalam penelitian ini. Selain itu, *work engagement* digunakan sebagai variabel dependen dalam penelitian ini, sementara dalam jurnal sebelumnya digunakan sebagai variabel moderasi.

3. Penelitian jurnal berjudul “*Pengaruh Motivasi Kerja dan Job Crafting terhadap Work Engagement dengan Makna Kerja sebagai Variabel Mediasi*” oleh Devi Sapitri dan Nina Nurhasanah pada tahun 2022 bertujuan untuk meneliti, menguji dan memahami pengaruh motivasi kerja dan *job crafting* terhadap *work engagement* dengan makna kerja sebagai mediasi. Penelitian ini menggunakan metode survey kepada 114 responden. Temuan penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja secara signifikan memengaruhi keterlibatan kerja, dan motivasi kerja juga memengaruhi keterlibatan kerja melalui makna kerja sebagai

²⁷ Anadya Alfrida Retnodiani & Arif Hartono, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dimediasi Work Engagement,” *Jurnal Impresi Indonesia (JII)* 2, no. 8 (2023): 717–732, <https://doi.org/10.58344/jii.v2i8.3412>.

mediator. Hasil survei menunjukkan bahwa mayoritas karyawan bekerja untuk mencapai kesejahteraan dan mendapatkan penghasilan. Makna kerja juga diidentifikasi sebagai faktor penting dan prediktor yang kuat dalam meningkatkan keterlibatan kerja serta memainkan peran penting dalam memperkuat motivasi kerja bagi karyawan PT. FSM.²⁸ Persamaan antara penelitian ini dan jurnal tersebut adalah penggunaan variabel bebas, seperti motivasi kerja, dan variabel terikat, yaitu keterlibatan kerja. Keduanya juga menggunakan metode kuantitatif. Namun, perbedaan antara penelitian ini dan penelitian sebelumnya adalah bahwa penelitian ini tidak memasukkan variabel *job crafting* dan makna kerja. Metode sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, sementara penelitian sebelumnya menggunakan metode survei. Terdapat juga perbedaan dalam lokasi dan subjek penelitian yang digunakan.

4. Penelitian artikel jurnal yang berjudul "*Impact of Intrinsic and Extrinsic Motivation on Work Engagement: A Cross-Sectional Study of Nurses Work in Long-Term Care Facilities*" oleh Zeng, dkk., pada tahun 2022. Penelitian tersebut bertujuan untuk mengevaluasi motivasi kerja intrinsik dan ekstrinsik untuk menilai keterikatan kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja pada perawat. Penelitian ini mengadopsi design *cross-sectional* dengan jumlah subjek sebanyak 328 perawat. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja intrinsik,

²⁸ Devi Sapitri and Nina Nurhasanah, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Job Crafting Terhadap Work Engagement Dengan Makna Kerja Sebagai Variabel Mediasi," *Jurnal Ekonomi : Jurnal of Economic* 13, no. 2 (2022): 232–238.

kepuasan kerja, dan usia mempengaruhi positif signifikan terhadap keterlibatan kerja namun motivasi kerja ekstrinsik tidak berpengaruh signifikan. Setengah dari perawat memilih bekerja karena motivasi ekstrinsik, yang menjelaskan tingginya tingkat pergantian staf perawat di fasilitas LTC.²⁹ Kesamaan antara penelitian ini dan studi dalam jurnal tersebut yaitu penggunaan variabel independen dan variabel dependen yang sama, yaitu motivasi kerja dan *work engagement*. Sedangkan perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian dalam jurnal tersebut terletak pada subjek dan lokasi penelitian yang digunakan.

5. Penelitian jurnal berjudul "*The Connection Between Work Motivation and Work Stress with Work Engagement for Bakti Timah Media Employess*" pada tahun 2023 oleh Muchtadin dan Zelva Emmelya Sundry. bertujuan untuk mengidentifikasi kekuatan hubungan antara motivasi kerja, stres kerja, dan keterikatan kerja baik secara individual maupun secara bersamaan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan melibatkan 270 responden. Temuan penelitian menunjukkan adanya korelasi positif antara keterlibatan kerja dengan motivasi kerja dan stres kerja secara bersamaan. Ini disebabkan oleh adanya korelasi positif yang lebih kuat antara motivasi kerja dan keterlibatan dibandingkan antara stres kerja dan keterlibatan. Nilai sebesar 0,628 diperoleh apabila terdapat korelasi positif antara

²⁹ Derong Zeng et al., "Impact of Intrinsic and Extrinsic Motivation on Work Engagement: A Cross-Sectional Study of Nurses Working in Long-Term Care Facilities," *International Journal of Environmental Research and Public Health* 19, no. 3 (2022): 1–13.

motivasi kerja dengan *engagement* dan termasuk kedalam kategori kuat. Kemudian ditemukan korelasi antara keterikatan kerja dengan stres kerja yang bernilai negatif sebesar 0,230 dan termasuk kedalam kategori rendah.³⁰ Kesamaan penelitian ini dengan jurnal tersebut adalah variabel motivasi kerja digunakan sebagai variabel bebas dan *work engagement* atau keterlibatan kerja sebagai variabel terikat. Selain itu metode penelitian yang digunakan berupa metode kuantitatif. Perbedaan penelitian ini dengan jurnal tersebut terletak pada subjek dan lokasi penelitian, instrument penelitian, teknik sampling yang digunakan, serta tidak digunakannya variabel stres kerja.

H. Hipotesis

Ho : Tidak adanya hubungan antara motivasi kerja dan *work engagement* pada pegawai Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Banjarmasin.

Ha : Adanya hubungan antara motivasi kerja dan *work engagement* pada pegawai Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Banjarmasin.

I. Sistematika Penulisan

Penelitian ini disusun dalam lima bab yang saling berkesinambungan.

Untuk memudahkan memahami keseluruhan pembahasan yang ada dalam

³⁰ Zelvy Emmelya Sundry Muchtadin, "The Connection Between Work Motivation and Work Stress with Work Engagement for Bakti Timah Medika Employees Hubungan," *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan* 14, no. 2 (2023): 161–173.

penelitian ini maka perlu dikemukakan sistematika penulisan. Adapun sistematika penulisannya adalah sebagai berikut:

1. Bab pertama, meliputi pendahuluan yang mencakup penjelasan mengenai konteks masalah, perumusan masalah, tujuan dari penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional, tinjauan literatur terdahulu dan struktur penulisan.
2. Bab kedua, meliputi tinjauan teoritis mengenai variabel-variabel yang menjadi fokus penelitian, termasuk definisi dan elemen-elemen yang terkait. Penelitian ini memuat definisi motivasi kerja, aspek-aspek motivasi kerja, faktor-faktor motivasi kerja, serta motivasi kerja dalam pandangan Islam. Selain itu, dimuat pula definisi *work engagement*, aspek-aspek *work engagement*, faktor-faktor *work engagement*, dan *work engagement* dalam pandangan Islam. Bab ini juga memaparkan kerangka berpikir yang digunakan dalam penelitian.
3. Bab ketiga, berisi penjelasan mengenai metode penelitian yang digunakan, mencakup jenis penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel yang diteliti, sumber data yang digunakan, teknik pengumpulan data, serta teknik analisis data yang diterapkan dalam studi ini.
4. Bab keempat, berisi uraian mengenai hasil penelitian serta pembahasannya, termasuk gambaran umum tentang lokasi penelitian, analisis data, diskusi tentang permasalahan penelitian, dan hasil analisis data penelitian.

5. Bab kelima, penutup yang mencakup kesimpulan menyeluruh atau jawaban dari rumusan masalah yang diteliti serta saran maupun rekomendasi untuk penelitian selanjutnya.