

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peranan penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh sistem dan teknologi, tetapi juga oleh kualitas serta kinerja pegawai.¹ Oleh karena itu, pengelolaan SDM perlu dilakukan secara strategis agar potensi pegawai dapat dikembangkan secara optimal. Sebagaimana dikemukakan oleh Sobirin dalam penelitian Ajeng Tri Handayani, kinerja karyawan sangat memengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Kinerja yang optimal mendukung efektivitas organisasi, sedangkan kinerja yang kurang optimal dapat menjadi hambatan dalam pencapaian tujuan tersebut.² Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan bahwa pengelolaan SDM dilakukan secara strategis untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas pegawai.

Salah satu faktor yang diduga berkaitan dengan kinerja pegawai adalah *work engagement*. *Work engagement* dipahami sebagai kondisi psikologis positif yang ditandai dengan keterlibatan fisik, kognitif, dan emosional individu dalam pekerjaannya. Pegawai yang memiliki tingkat keterlibatan kerja yang baik diperkirakan menunjukkan sikap positif dan kesungguhan dalam

¹ Cyntya Anggreani Setyawan, ‘Pengaruh Work Life Balance, Quality Work Life Dan Work Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Janti’, *Skripsi* (Malang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Malang, 2023), 1.

² Ajeng Tri Handayani, ‘Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di BKPSDM Kabupaten Deli Serdang Provinsi Sumatera Utara’, *Jurnal GEEJ*, 7.2 (2020), 2.

menjalankan tugas. Namun demikian, tingkat *work engagement* dapat berbeda pada setiap individu dan organisasi, tergantung pada karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja.³ Beberapa pandangan menyebutkan bahwa keterlibatan kerja berpotensi berkaitan dengan efektivitas penyelesaian tugas, sehingga dapat berkontribusi terhadap kinerja pegawai. Sejalan dengan hal tersebut, Kusta dan Nugraheni menyatakan bahwa *work engagement* merupakan salah satu faktor yang berperan dalam menunjang produktivitas kerja pegawai.⁴

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan adanya temuan yang tidak seragam mengenai pengaruh *work engagement* terhadap kinerja pegawai. Salah satu penelitian yang dilakukan oleh Arbierwandika Mahesa Putra dan Ismi Darmastuti melalui studi berjudul “*Pengaruh Work Engagement dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan CV. Karunia Ibu Sayid, Yogyakarta)*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa uji regresi parsial menghasilkan nilai t hitung sebesar 2,136 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,039. Karena nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, maka hipotesis penelitian dinyatakan diterima. Temuan ini mengindikasikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara *work engagement* terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat *work engagement* yang dimiliki karyawan,

³ Muhammad Andi Prayogi & Muhammad Fahmi, ‘Job Outcome: Job Involvement, Job Characteristics Dan Work Engagement Sebagai Variabel Intervening’, *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22.1 (2021): h. 123, <<https://doi.org/10.30596/jimb.v22i1.6664>>.

⁴ Novela Destha Kustya and Rini Nugraheni, ‘Analisis Pengaruh Work Engagement Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisational Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kantor Pusat PDAM Tirta Moedal Kota Semarang)’, *Diponegoro Journal of Management*, 9.2 (2020): h. 2, <<http://ejurnal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>>.

semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan. Kondisi ini disebabkan oleh peran *work engagement* dalam menumbuhkan semangat kerja, antusiasme, serta emosi positif yang mendukung pencapaian kinerja yang lebih optimal.⁵

Sebaliknya, temuan yang tidak sejalan diperoleh dalam penelitian yang dilakukan oleh Fachrurazi, Fitri Rezeki, dan Dirhamsyah melalui penelitian berjudul “*Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Work Engagement dan Budaya Organisasi Pada PT TOA Bekasi*”. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, *work engagement* tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai p sebesar 0,112 ($> 0,05$).⁶ Temuan yang sejalan juga ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh Anniza Fitrah Muhammad, Suharni, dan Nurmiati Muchlis dengan judul “*Hubungan Work Engagement dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di RSUD Haji dan RSUD Labuang Baji Kota Makassar Tahun 2022*”. Penelitian tersebut menunjukkan nilai p-value sebesar 0,228 yang melebihi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa *work engagement* tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja.⁷

Hasil-hasil tersebut mengindikasikan bahwa hubungan antara kedua variabel

⁵ Arbierwandika Mahesa Putra and Ismi Darmastuti, ‘Pengaruh Work Engagement Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening (Studi Pada Karyawan CV. Karunia Ibu Sayid, Yogyakarta)’, *Diponegoro Journal of Management*, 10.5 (2021): h. 8-9, <<http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>>.

⁶ Fachrurazi Fachrurazi, Fitri Rezeki, and Dirhamsyah Dirhamsyah, ‘Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Work Engagement Dan Budaya Organisasi Pada PT TOA Bekasi’, *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 12.3 (2022): h. 252, <<https://doi.org/10.52643/jam.v12i3.2470>>.

⁷ Anniza Fitrah Muhammad and Nurmiati Muchlis, ‘Hubungan Work Engagement Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Di RSUD Haji Dan RSUD Labuang Baji Kota Makassar Tahun 2022’, *Journal of Muslim Community Health (JMCH)* 2023, 4.4 (2023): h. 217–225.

tersebut masih memerlukan kajian lebih lanjut, khususnya melalui penelitian pada organisasi atau konteks yang berbeda.

Adanya perbedaan temuan dalam berbagai penelitian tersebut mengindikasikan bahwa pengaruh *work engagement* terhadap kinerja karyawan tidak bersifat konsisten dan dapat dipengaruhi oleh kondisi organisasi, budaya kerja, serta faktor-faktor lain yang turut berperan. Oleh sebab itu, penelitian lanjutan perlu dilakukan guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif terkait hubungan maupun pengaruh *work engagement* terhadap kinerja karyawan dalam berbagai konteks organisasi.

Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Banjarbaru merupakan Unit Pelaksana Teknis (UPT) di bawah BSKJI Kementerian Perindustrian yang bertugas melaksanakan standardisasi industri, pemanfaatan teknologi, industri hijau, dan layanan jasa industri sesuai potensi daerah. Didirikan pada 1961 sebagai Balai Penyelidikan Kimia Banjarmasin, balai ini mengalami beberapa kali perubahan nama, antara lain menjadi Balai Penelitian dan Pengembangan Industri Banjarbaru (1980), Baristand Indag Banjarbaru (2002), Baristand Industri Banjarbaru (2006), dan akhirnya pada 2022 berubah menjadi BSPJI Banjarbaru. Pergantian nama ini mencerminkan penyesuaian peran balai dalam mendukung kebijakan standardisasi dan pelayanan jasa industri.⁸

⁸ Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Banjarbaru, ‘Profil Unit Pelayanan Publik BSPJI Banjarbaru’, 2025 <<https://bspjibanjarbaru.kemenperin.go.id/profil-unit-pelayanan-publik/>>, diakses pada 24 juli 2025.

Sebagai instansi yang bergerak di bidang industri dan pelayanan jasa, BSPJI Banjarbaru sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji berbagai faktor yang berpotensi berkaitan dengan kinerja pegawai, salah satunya adalah *work engagement*.

Berdasarkan hasil wawancara pendahuluan yang bersifat eksploratif dengan Pejabat Fungsional Analis SDM Aparatur di Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Banjarbaru, peneliti memperoleh gambaran awal mengenai beberapa tantangan yang dihadapi pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan. Narasumber menyampaikan bahwa masih terdapat sebagian pegawai yang belum sepenuhnya memahami tugas pokok dan fungsi sesuai dengan jabatannya. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi efektivitas pelaksanaan pekerjaan, khususnya dalam hal ketepatan waktu penyelesaian tugas. Narasumber mengungkapkan bahwa:

*“Masih ada pegawai yang belum memahami secara mendalam tugas pokok dan fungsinya, jadi kadang pekerjaan tidak bisa diselesaikan dengan efisien. Selain itu, ketika harus mengerjakan beberapa tugas sekaligus, hasilnya juga jadi tidak maksimal.”*⁹

Selain itu, berdasarkan keterangan narasumber, sebagian pegawai dalam kondisi tertentu dihadapkan pada beban kerja yang beragam dan tuntutan untuk menyelesaikan beberapa tugas secara bersamaan. Adanya tugas tambahan di luar tanggung jawab utama dapat menjadi tantangan kerja yang memengaruhi

⁹ MR, Hasil Wawancara, 18 Maret 2025, BSPJI Banjarbaru.

fokus dan kecepatan penyelesaian pekerjaan apabila tidak diimbangi dengan pengelolaan waktu dan prioritas yang baik. Narasumber menyampaikan bahwa:

*“Ada pegawai yang harus menangani tugas tambahan di luar tugas pokoknya, jadi kadang kewalahan dan waktu penyelesaiannya jadi molor. Kalau pegawai tidak punya semangat atau keterlibatan penuh dalam pekerjaannya, hasilnya pasti tidak akan maksimal.”*¹⁰

Pernyataan tersebut mengindikasikan adanya keterkaitan antara tingkat keterlibatan pegawai dalam pekerjaan dengan efektivitas pelaksanaan tugas. Tantangan berupa keterbatasan pemahaman terhadap data, banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu bersamaan, serta kemampuan dalam mengatur prioritas kerja berpotensi memengaruhi hasil kerja pegawai. Namun demikian, temuan dari wawancara pendahuluan ini belum dapat dijadikan kesimpulan umum mengenai kondisi kinerja pegawai secara keseluruhan, sehingga diperlukan pengujian lebih lanjut melalui pendekatan kuantitatif.

Berdasarkan hasil wawancara pendahuluan yang bersifat eksploratif, peneliti memperoleh gambaran awal mengenai adanya sejumlah tantangan dalam pelaksanaan pekerjaan yang berpotensi berkaitan dengan tingkat keterlibatan pegawai dalam bekerja. Namun demikian, temuan tersebut belum dapat dijadikan dasar untuk menyimpulkan kondisi *work engagement* maupun kinerja pegawai secara menyeluruh, mengingat kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor lain yang turut berperan. Selain itu, kajian penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang belum konsisten, di mana beberapa

¹⁰ MR, Hasil Wawancara, 18 Maret 2025, BSPJI Banjarbaru.

penelitian menemukan adanya pengaruh positif *work engagement* terhadap kinerja,¹¹ sementara penelitian lainnya menunjukkan bahwa hubungan tersebut tidak signifikan.^{12¹³} Perbedaan temuan ini mengindikasikan bahwa hubungan antara *work engagement* dan kinerja masih memerlukan pengujian lebih lanjut, khususnya pada konteks organisasi yang berbeda.

Di sisi lain, penelitian yang mengkaji *work engagement* dalam konteks instansi pemerintah, khususnya pada lingkungan Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Banjarbaru, masih relatif terbatas dan belum banyak memberikan gambaran empiris yang sesuai dengan karakteristik organisasi sektor publik. Oleh karena itu, diperlukan kajian empiris yang mampu menggambarkan secara kontekstual keterlibatan kerja pegawai serta kaitannya dengan kinerja dalam lingkungan kerja tersebut. Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Work Engagement* terhadap Kinerja Pegawai di Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Banjarbaru.”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, ditemukan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat *work engagement* pada pegawai di Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Banjarbaru?

¹¹ Putra and Darmastuti.

¹² Fachrurazi, Rezeki, and Dirhamsyah.

¹³ Fitrah Muhammad and Muchlis.

2. Bagaimana tingkat kinerja pada pegawai di Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Banjarbaru?
3. Apakah ada pengaruh *work engagement* terhadap kinerja pada pegawai di Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Banjarbaru?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pemaparan rumusan masalah, ditemukan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui tingkat *work engagement* pada pegawai di Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Banjarbaru.
2. Untuk mengetahui tingkat kinerja pada pegawai di Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Banjarbaru.
3. Untuk mengetahui pengaruh *work engagement* terhadap kinerja pada pegawai di Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Banjarbaru.

D. Signifikansi Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak. seperti:

1. Manfaat Teoritis

Dari aspek keilmuan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya pada bidang

psikologi industri dan organisasi, melalui penambahan bukti empiris terkait hubungan antara *work engagement* dan kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Bagi peneliti, penelitian ini menjadi sarana pembelajaran langsung dalam melaksanakan penelitian kuantitatif, mulai dari tahap penyusunan instrumen penelitian, proses pengumpulan data, hingga tahap pengolahan serta analisis data statistik. Selain itu, penelitian ini membantu peneliti memahami secara lebih mendalam peran *work engagement* dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan instansi pemerintahan, sehingga dapat menjadi bekal akademik sekaligus praktis dalam pengembangan keilmuan dan karier di bidang psikologi kerja dan organisasi.

b. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai bahan rujukan bagi peneliti berikutnya yang berminat meneliti topik sejenis pada konteks organisasi yang berbeda maupun dengan menambahkan variabel lain yang relevan. Selain itu, penelitian ini juga dapat dijadikan dasar untuk melakukan studi komparatif atau eksplorasi lanjutan terkait pengaruh *work engagement*, kinerja kerja, serta variabel-variabel lain yang berhubungan.

c. Bagi Instansi

Penelitian ini juga diharapkan mampu memberikan gambaran nyata mengenai tingkat *work engagement* dan kinerja pegawai di BSPJI Banjarbaru. Hasil penelitian dapat dimanfaatkan oleh pihak instansi sebagai bahan evaluasi dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam merancang kebijakan, program, atau strategi yang bertujuan meningkatkan keterikatan kerja pegawai. Dengan demikian, instansi dapat mengoptimalkan kinerja pegawai secara berkelanjutan guna mendukung pencapaian tujuan organisasi.

E. Definisi Operasional

1. Work Engagement

Konsep *engagement* dikemukakan pertama kali pada tahun 1990 oleh Kahn. Ia menjelaskan *engagement* sebagai kondisi ketika individu melibatkan dirinya dalam peran kerja dengan mengerahkan serta mengekspresikan aspek fisik, kognitif, dan emosional secara bersamaan selama pelaksanaan tugas.¹⁴ Selanjutnya, Schaufeli dan Bakker menyatakan bahwa *work engagement* merupakan keadaan psikologis yang positif dan memuaskan yang berkaitan dengan pekerjaan. Keadaan ini dicirikan oleh tiga dimensi utama, yaitu:

- a. *Vigor* atau semangat dalam bekerja

¹⁴ William A. Kahn, ‘Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work’, *Academy of Management Journal*, 33.4 (1990): h. 700, <<https://doi.org/10.5465/256287>>.

- b. *Dedication* atau pengabdian terhadap pekerjaan
- c. *Absorption* atau keterlibatan penuh terhadap pekerjaan.¹⁵

Berdasarkan pemaparan mengenai konsep *work engagement*, dapat disimpulkan bahwa *work engagement* dalam penelitian ini dipahami sebagai kondisi psikologis positif yang dialami oleh pegawai BSPJI Banjarbaru. Kondisi tersebut tercermin melalui tingkat semangat kerja (*vigor*), dedikasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab (*dedication*), serta keterlibatan secara penuh dalam pelaksanaan pekerjaan (*absorption*). Pegawai dengan tingkat *work engagement* yang tinggi tidak hanya menunjukkan antusiasme dan komitmen dalam melaksanakan tugas pelayanan maupun administratif, tetapi juga mampu mengelola energi, fokus, dan emosi secara optimal sesuai dengan tuntutan pekerjaannya. Keadaan ini diharapkan dapat berkontribusi terhadap peningkatan kualitas kerja, ketepatan waktu penyelesaian tugas, serta efektivitas kinerja pegawai dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi BSPJI Banjarbaru.

2. Kinerja

Menurut Kasmir, kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai individu, yang tercermin melalui perilaku kerja dalam menyelesaikan tugas serta tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Kinerja menggambarkan tingkat keberhasilan individu dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target atau standar yang telah

¹⁵ Wilmar B Schaufeli and Arnold B Bakker, 'Defining and Measuring Work Engagement: Bringing Clarity to the Concept', 2000: h. 13, <<http://psycnet.apa.org/psycinfo/2010-06187-002>>.

ditetapkan. Dengan demikian, kinerja dapat dinilai melalui pencapaian terhadap standar tersebut. Apabila standar kerja dapat dipenuhi, maka kinerja individu dinilai baik, sedangkan ketidakmampuan dalam memenuhi standar tersebut menunjukkan kinerja yang kurang atau tidak optimal.¹⁶

Adapun indikator-indikator untuk mengukur kinerja pegawai menurut Kasmir, yaitu:

- a. Kualitas (*Quality*)
- b. Kuantitas (*Quantity*)
- c. Ketepatan waktu (*Timeliness*)
- d. Efektivitas biaya (*Cost efficiency*)
- e. Perlu pengawasan (*Need for Supervision*)
- f. Hubungan antar perseorangan (*Interpersonal Impact*).¹⁷

Berdasarkan uraian tersebut, kinerja yang dimaksud dalam penelitian ini merujuk pada kinerja pegawai BSPJI Banjarbaru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh instansi. Kinerja tersebut tercermin dari hasil kerja dan perilaku kerja pegawai dalam periode tertentu, yang meliputi kualitas dan kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu penyelesaian tugas, efektivitas penggunaan sumber daya, tingkat kebutuhan pengawasan, serta kemampuan menjalin hubungan kerja yang baik antarpegawai. Kinerja pegawai BSPJI Banjarbaru menjadi indikator penting dalam menilai

¹⁶ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)* (Jakarta: Rajawali Pers, 2016) 182.

¹⁷ Kasmir. 208-210

efektivitas pelaksanaan pelayanan jasa industri dan pencapaian tujuan organisasi.

F. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh Asipola Rohana Manalu, Rinandar Thamrin, Muridha Hasan, dan Deny Syahputra pada tahun 2021 dengan judul *“Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan”* menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 35 pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai. Hasil analisis menunjukkan bahwa *work engagement* sebagai variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 2,759 yang lebih besar daripada t tabel sebesar 2,030, serta nilai koefisien regresi sebesar 0,389 atau setara dengan 38,9%. Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat keterlibatan kerja memberikan kontribusi yang cukup dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai.¹⁸

Persamaan antara penelitian tersebut dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti terletak pada penggunaan *work engagement* sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen. Adapun perbedaan penelitian ini dibandingkan penelitian sebelumnya terdapat pada lokasi serta subjek penelitian. Penelitian yang direncanakan peneliti akan

¹⁸ Asipola Rohana Manalu and others, ‘Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan’, *Journal of Economic and Management (JECMA)*, 3.1 (2021): h. 42, <<https://doi.org/10.46772/jecma.v1i02.376>>.

dilaksanakan di Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Banjarbaru dengan subjek penelitian seluruh pegawai.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Yusuf Surohmat dan Yuniar Istiyani yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi dan *Work Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi UPBU Rahadi Oesman Kabupaten Ketapang Kalimantan Barat)” pada tahun 2022 yang menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 43 karyawan tetap. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan *work engagement* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan melalui nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$) serta nilai *F hitung* sebesar 43,747 yang lebih besar dibandingkan *F tabel* 3,22. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan tingkat keterikatan kerja dan komitmen organisasi berbanding lurus dengan peningkatan kinerja karyawan.¹⁹

Persamaan antara penelitian tersebut dengan penelitian yang dilakukan peneliti terletak pada variabel dependen, yaitu kinerja. Sementara itu, perbedaan antara penelitian ini dan penelitian terdahulu terdapat pada variabel independen yang digunakan, di mana penelitian tersebut melibatkan dua variabel independen, yaitu komitmen organisasi dan *work engagement*, sedangkan penelitian peneliti hanya menggunakan satu variabel bebas, yakni *work engagement*. Selain itu, perbedaan lainnya

¹⁹ Yusuf Surohmat and Yuniar Istiyani, ‘Pengaruh Komitmen Organisasi Dan *Work Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi UPBU Rahadi Oesman Kabupaten Ketapang Kalimantan Barat)’, *Jurnal Kewarganegaraan*, 6.3 (2022): h. 5659-5660.

terdapat pada lokasi dan subjek penelitian. Penelitian ini akan dilakukan di Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Banjarbaru dengan subjek penelitian seluruh pegawai.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Willi Erika Rahmayani dan Tri Wikaningrum yang berjudul “Analisis *Perceived Organizational Support*, Dukungan Atasan dan *Work Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Selama Masa Pandemi Covid-19” pada tahun 2022 yang menggunakan pendekatan kuantitatif dengan subjek penelitian 100 pekerja PNS di Kabupaten Jepara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa diperoleh nilai t hitung variabel *work engagement* sebesar $3,554 > 1,985$ t tabel dan nilai signifikansi *work engagement* $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa uji Ho ditolak, maka variabel *work engagement* secara statistik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.²⁰

Persamaan antara penelitian tersebut dengan penelitian yang dilakukan peneliti terletak pada penggunaan variabel dependen, yaitu kinerja. Adapun perbedaan penelitian terdapat pada variabel independen yang digunakan, di mana penelitian tersebut melibatkan tiga variabel independen, yakni *perceived organizational support*, dukungan atasan, dan *work engagement*, sedangkan penelitian peneliti hanya menggunakan satu variabel bebas, yaitu *work engagement*.

²⁰ Willi Erika Rahmayani and Tri Wikaningrum, ‘Analisis Perceived Organizational Support, Dukungan Atasan Dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Selama Masa Pandemi Covid-19’, *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 23.2 (2022): h. 1-15, <<https://doi.org/10.30659/ekobis.23.2.71-85>>.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Elok Narulita Puspa dan Padmono Wibowo pada tahun 2023 dengan judul “*Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Pegawai di Rutan Kelas IIB Kudus*” menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 30 pegawai. Hasil analisis menunjukkan bahwa data penelitian berdistribusi normal dan layak digunakan untuk tahap analisis selanjutnya, yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,072 ($> 0,05$). Selain itu, hasil uji linearitas menunjukkan adanya hubungan linear antara kedua variabel, yang dibuktikan melalui nilai signifikansi *deviation from linearity* sebesar 0,879 ($> 0,05$). Berdasarkan hasil uji regresi linear, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa *work engagement* sebagai variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Rumah Tahanan Kelas IIB Kudus. Variabel *work engagement* mampu menjelaskan sebesar 32,2% variasi kinerja pegawai, sementara sisanya sebesar 67,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini.²¹

Persamaan antara penelitian tersebut dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti terletak pada penggunaan *work engagement* sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen. Sementara itu, perbedaan penelitian ini dibandingkan penelitian sebelumnya terdapat pada lokasi serta subjek penelitian. Penelitian yang direncanakan peneliti akan

²¹ Elok Narulita Puspa and Padmono Wibowo, ‘Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Di Rutan Kelas IIB Kudus’, *Jurnal Intelektualita: Keislaman, Sosial Dan Sains*, 12.02 (2023): h. 341, <<https://doi.org/10.19109/intelektualita.v12i002.19787>>.

dilaksanakan di Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Banjarbaru dengan melibatkan seluruh pegawai sebagai subjek penelitian.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Assyifa Takita dan Astadi Pangarso pada tahun 2023 dengan judul “*Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT XYZ)*” menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 136 karyawan PT XYZ. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work engagement* memiliki hubungan linear yang positif dengan kinerja karyawan. Nilai konstanta sebesar 0,051 serta koefisien regresi *work engagement* sebesar 0,700 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan *work engagement* akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,700. Selain itu, hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa *work engagement* memberikan kontribusi sebesar 43,3% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 56,71% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian. Hasil uji hipotesis juga memperkuat temuan tersebut, di mana nilai *t hitung* sebesar 9,328 lebih besar dibandingkan *t tabel* sebesar 1,980, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00 (< 0,05). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *work engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT XYZ.²²

Persamaan antara penelitian tersebut dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti terletak pada penggunaan *work engagement* sebagai

²² Assyifa Takita and Astadi Pangarso, ‘Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT XYZ)’, *EProceedings of Management*, 10.4 (2023): h, 2618-2619.

variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen. Selain itu, kesamaan juga terdapat pada subjek penelitian yang melibatkan seluruh pegawai. Adapun perbedaan penelitian ini dibandingkan penelitian sebelumnya terletak pada lokasi penelitian, yaitu penelitian peneliti akan dilaksanakan di Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Banjarbaru.

G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan pernyataan sementara yang dirumuskan peneliti terhadap permasalahan yang diteliti, yang umumnya berkaitan dengan hubungan antara dua variabel atau lebih. Dugaan tersebut selanjutnya akan diuji kebenarannya melalui pengumpulan dan analisis data empiris.²³ Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Hipotesis Alternatif (H_a): Terdapat pengaruh *work engagement* terhadap kinerja pegawai di Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Banjarbaru.
2. Hipotesis Nol (H_0): Tidak terdapat pengaruh *work engagement* terhadap kinerja pegawai di Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Banjarbaru.

²³ Agus Abdul Rahman, *Metode Penelitian Psikologi (Langkah Cerdas Menyelesaikan Skripsi)* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2017): h. 25.

H. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan disusun dengan tujuan untuk memberikan kemudahan dalam penyusunan penelitian, yang terdiri atas:

1. BAB I Pendahuluan, yang memuat latar belakang permasalahan dilakukannya penelitian, rumusan masalah yang akan diteliti, tujuan penelitian, signifikansi penelitian, definisi operasional dari masing-masing variabel, penelitian terdahulu, hipotesis penelitian, dan sistematika penulisan.
2. BAB II Kajian Teori, berisi penjelasan mengenai definisi, aspek serta faktor-faktor yang berkaitan dengan variabel penelitian. Selain itu, dijelaskan pula mengenai kerangka berpikir penelitian guna memudahkan memahami alur penelitian.
3. BAB III Metode Penelitian, menjelaskan terkait jenis dan pendekatan penelitian, lokasi penelitian, subjek penelitian, populasi dan sampel, data serta sumber data, teknik pengumpulan data, desain pengukuran, dan teknik analisis data.
4. BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan, memaparkan hasil penelitian yang telah diperoleh dari pengolahan data dan analisis, serta interpretasi terhadap temuan penelitian.
5. BAB V Penutup, berisi kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan, saran-saran yang disusun berdasarkan temuan penelitian, serta rekomendasi untuk penelitian selanjutnya.