

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian.

Sumber daya manusia (SDM) pada setiap organisasi benar-benar berharga untuk dikelola secara optimal. Hal ini dikarenakan SDM pada organisasi memiliki peran untuk meningkatkan performa organisasi. Maka dari itu, organisasi perlu menciptakan kondisi untuk dapat mendorong para SDM yang ada, agar dapat mengembangkan dan meningkatkan kemampuan di tempat bertugas. Hal ini juga yang terjadi pada Tentara Nasional Indonesia (TNI).

TNI sebagai organisasi militer merupakan komponen kunci pertahanan dan keamanan nasional Indonesia. TNI lahir dari kebutuhan negara akan kekuatan dan wadah militer untuk dapat menyatukan semangat bangsa Indonesia dalam menaklukkan, maupun mempertahankan kedaulatan serta keutuhan wilayah (Aulia, 2016). Seiring dengan perkembangan organisasi TNI. TNI telah berkembang dengan perubahan dinamika nasional dan lingkungan strategis kawasan, untuk berperan aktif dalam memperkuat ketahanan nasional Indonesia (HS, Purwantoro, & Hartono, 2023). TNI dikenal sebagai satu organisasi nasional yang beranggotakan prajurit dan memiliki dedikasi tinggi pada keterlibatan pertahanan negara yang tidak dapat tergantikan (Wibowo & Saragih, 2018).

Menurut Susilo, Fatimah, dan Riswati (2018) TNI sebagai organisasi yang penting pada tingkat nasional untuk pertahanan, dan sebagai alat negara dalam melaksanakan tugas berdasarkan keputusan dan kebijakan politik negara. Oleh karena itu, menurut HS., dkk (2023) dari beragamnya tugas dan tanggung jawab yang diemban, menjadi sangat penting untuk memastikan bahwa organisasi tumbuh dan berfungsi secara efisien dan efektif. Maka untuk mendukung hal tersebut, berlandaskan Perpres No. 66 Tahun 2019 Tentang Susunan Organisasi Tentara Nasional Indonesia salah satunya di sebutkan pada pasal 13 terkait organisasi pelayanan TNI di tingkat Mabes yaitu Pusat Psikologi TNI (Puspsi TNI). Kemudian dijelaskan pada pasal 26 Puspsi TNI bertugas menyelenggarakan dukungan dan layanan psikologi secara terpadu dan integratif dalam rangka pelaksanaan tugas pokok TNI.

Menurut laman berita Pusat Penerangan TNI (Puspen, 2022) Puspsi TNI menjadi badan pelaksana pusat tingkat Mabes TNI yang berpusat maupun bertanggung jawab langsung kepada Panglima TNI. Puspsi TNI menjalankan peran kewajiban untuk memenuhi kebutuhan serta dukungan psikologis pada level Tiga Matra (TNI AL, TNI AD, dan TNI AU) terkait kecakapan seorang prajurit TNI (Yahya & Nasrudin, 2023). Puspsi TNI merupakan Balakapus pada pelayanan TNI yang terbentuk pada tanggal 26 Januari 2022, usia yang masih relatif sangat muda sebagai organisasi, sehingga Puspsi TNI perlu untuk merancang bagaimana agar anggota TNI dan PNS Kemhan yang berdinasi di dalamnya akan merasa nyaman dengan pekerjaan di lingkungan kerja, karena

tugas dan tanggungjawab di tempat kerja.

Menurut Yumiasih dan Isbanah (2017) usia perusahaan atau organisasi adalah periode awal berdiri organisasi hingga waktu yang tidak terbatas atau ditentukan. Di mana organisasi yang lebih tua memiliki lebih banyak informasi dan pengalaman untuk mengelola organisasinya daripada organisasi yang baru berdiri beberapa tahun. Menurut Hussein dan Venkatram (Yumiasih & Isbanah, 2017) usia organisasi berdampak positif terhadap nilai organisasi yang lebih tua karena memiliki jam kerja yang lebih banyak, sehingga organisasi lebih rentan terhadap kegagalan.

Dibalik berkembang Puspsi TNI yang relatif masih muda ada peran anggota TNI dan PNS Kemhan yang bertugas di dalamnya, lalu bagaimana peran dari *work engagement* yang diberikan anggota TNI dan PNS Kemhan dalam bekerja. Schaufeli dan Bakker (2004) mengartikan *work engagement* menjadi keadaan daya pikir positif, memuaskan, berkaitan dengan pekerjaan serta memiliki ciri *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Dimana *engagement* menjadi kondisi afektif dan kognitif yang lebih mendalam serta berkelanjutan pada kondisi sesaat dan terbatas. Pendapat serupa disampaikan oleh Khan (Atieq & Basid, 2023) *work engagement* sebagai perasaan yang membuat anggota organisasi terhubung dengan pekerjaan mereka, selama proses pembentukan *work engagement* para pekerja akan mengekspresikan diri mereka secara fisik, emosional, maupun kognitif.

Dengan menunjukkan *work engagement* terbaik yang dimiliki sebagai seorang anggota TNI dan PNS Kemhan dalam bekerja. Anggota TNI dan PNS Kemhan akan merasa senang, menikmati, dan suka pada pekerjaan. Anggota TNI dan PNS Kemhan menganggap bahwa pekerjaan itu adalah salah satu bagian hidup yang selalu akan berubah untuk lebih baik dari sebelumnya. Pekerja yang terlibat dalam pekerjaan juga akan mampu menunjukkan kinerja terbaik karena menikmati setiap aktivitas yang dilakukan Bakker dan Bal (Salsabila & Mulyana, 2022).

Berdasarkan hasil studi pendahuluan pada 04 Desember 2023 didapatkan sebuah pernyataan bahwa narasumber memiliki sumbangsi lebih kepada instansi untuk ke berlangsgungan organisasi, walaupun narasumber merasa kewalahan dengan tanggung jawab yang diberikan dan walaupun merasa terbebani saat diberi tugas baru karena belum menyelesaikan tugas sebelumnya. Akan tetapi narasumber harus tetap bertugas dalam mengambil bagian tugas yang diberikan. Pada saat melaksanakan wawancara narasumber juga menunjukan bahwa kompensasi yang didapatkan oleh narasumber masih relatif, hal ini dapat terlihat pada beberapa anggota yang mencari usaha tambahan untuk menambah pemasukan keuangan rumah tangganya.

Kemudian berdasarkan hasil wawancara tanggal 25 Februari 2024 kepada salah satu anggota yang berdinasi di Puspsi TNI juga ditemukan bahwa dalam bekerja *work engagement* narasumber digambarkan melalui bagaimana narasumber dapat berdedikasi lebih pada tempat berdinasi, yang diharapkan

tempat berdinamasi memberi keleluasaan narasumber untuk belajar. Pada wawancara menemukan dengan cuti tahunan yang diberikan kepada narasumber dapat membuat narasumber melepaskan beban tugas dan tekanan kerja didalam instansi. Narasumber pun harus dapat mengelola gaji dengan baik karena kompensasi yang diterima dinilai cukup untuk kehidupan sehari-hari, terlebih saat ini narasumber sedang melanjutkan pendidikan. Hasil lain dari wawancara yang dilakukan bahwa narasumber perlu adanya dukungan dari atasan untuk dapat memotivasi narasumber dalam bekerja, narasumber saat wawancara menjelaskan terkait pandangan lingkungan kerja yang baik dengan bagaimana narasumber memandang dan menanggapi lingkungan kerja apakah sedang serius atau sedang bercanda sehingga narasumber harus dapat menyesuaikan diri, dan mengendalikan diri narasumber dalam bertindak.

Maka dari studi pendahuluan yang dilakukan, *work engagement* memiliki faktor yang kuat terhadap kinerja anggota TNI dan PNS Kemhan dalam bertugas dan berdinamasi. Berdasarkan studi pendahuluan dan apa yang disampaikan Schaufeli dan Bakker (2004) *work engagement* dapat dipengaruhi faktor-faktor *personal resource* maupun *job resource*. Pada *personal resource* menjadi cara untuk mengevaluasi diri sendiri secara positif, dan *job resource* menjadi cara yang digunakan untuk menyelesaikan masalah dengan cara umpan balik kinerja, dukungan dari rekan kerja, dan evaluasi di tingkat organisasi. Menurut Hayuningtyas dan Helmi (2015) dengan harapan pekerja yang sangat terlibat dalam pekerjaan dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerja

bahkan dalam situasi yang tidak menguntungkan. Ini dikarenakan tuntutan kerja yang tinggi akan mempersulit pekerja untuk mengalokasikan perhatian dan energi secara efisien, maka akan dapat menurunkan performa kerjanya (Schaufeli & Bakker, 2004).

Kemudian menurut Bakker dan Albrecht (Bantam, 2022) ada tiga faktor dapat mempengaruhi *work engagement* yaitu *job resource* terkait bagaimana bekerja membantu untuk pencapaian di dalam organisasi, mengurangi tuntutan pekerjaan, dan memacu pertumbuhan serta pengembangan pekerja yang berhubungan melalui fisik dan mental pekerja, meliputi kewenangan, umpan balik kinerja, dukungan sosial, pelatihan supervisor, dukungan organisasi, dan pengembangan profesional. *Saliency of job resources* atau *job demands* terkait bagaimana anggota TNI ataupun PNS Kemhan membantu pekerja untuk mengetahui cara kerja yang sesuai untuk membantu menghadapi dan memenuhi pekerjaan, meliputi beban kerja berlebih, masalah emosional, perubahan organisasi, tekanan kerja, dan lingkungan kerja yang tidak menyenangkan secara fisik. *Personal resource* menjadi evaluasi diri positif yang berkaitan dengan keberhasilan untuk mengatur dan memberi pengaruh pada lingkungannya, meliputi harga diri, ketahanan terhadap tekanan, *self-efficacy*, cara menyelesaikan masalah, dan optimis.

Oleh karena itu, ini sesuai dengan apa yang disampaikan oleh Adisyah dan Mulyana (2023) dengan mengetahui terkait faktor yang mempengaruhi *work engagement* organisasi akan berupaya untuk meningkatkan lingkungan kerja

dan tingkat kesuksesan organisasi mereka dengan lebih baik. Dari tiga faktor yang telah disampaikan diatas peneliti memperoleh dua faktor dapat mempengaruhi *work engagement* anggota TNI maupun PNS Kemhan Puspsi TNI berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan yaitu pencapaian pengembangan profesional yang ada pada faktor *job resource*, dan cara menyelesaikan masalah, dan optimis yang ada pada faktor *personal resource*. Kedua faktor tersebut digambarkan bahwa anggota TNI maupun PNS Kemhan memiliki kualitas kehidupan kerja baik dalam organisasi. Salah satu tanda kehidupan kerja yang baik pekerja merasa tenang maupun aman di tempat bekerja, ini akan meningkatkan antusiasme kerja, kinerja, dan energi positif pekerja (Iswati & Mulyana, 2021).

Menurut Cascio (2010) kualitas kehidupan kerja adalah sebuah persepsi yang diberikan oleh pekerja kepada tempat bekerja bahwa pekerja merasa aman dan puas, pekerja memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang dijalani, dan dapat tumbuh dan berkembang sebagai manusia guna mencapai tujuan instansi tempat bekerja. Kualitas kehidupan kerja bagi sebuah penelitian menunjukkan variabel terkait perasaan pekerja terhadap berbagai situasi di tempat bekerja Sojka (2014). Pendapat lain disampaikan oleh Bruce Sosola (Rahmatika & Widia, 2023) pendekatan sistem manajemen untuk menghubungkan dan mengorganisasikan potensi SDM dikenal dengan kualitas kehidupan kerja, di mana pemimpin berupaya memenuhi kebutuhan anggota maupun organisasi dengan meningkatkan kualitas kehidupan kerja organisasi. Sehingga menurut

Alrawadieh, Cetin, Dincer, dan Dincer (2019) kualitas kehidupan kerja pada saat ini telah mendapat perhatian yang belum pernah terjadi sebelumnya dalam literatur perilaku organisasi.

Menurut Lau (Alrawadieh dkk., 2019) dilihat dari permasalahan yang ada, meskipun konsep kualitas kehidupan kerja sebagian besar terkait dengan statis, akan tetapi kualitas kehidupan kerja tidak dapat dilihat sebagai sesuatu yang universal dan statis. Karena kualitas kehidupan kerja sebagai permasalahan pokok yang layak mendapat kepedulian di dalam organisasi. Ini karena mengacu pada gagasan bahwa, kualitas kehidupan kerja akan berpotensi untuk meningkatkan *work engagement* maupun produktivitas dalam organisasi Lewis., dkk (Nurendra & Purnamasari, 2017). Maka, kualitas kehidupan kerja tetap sebagai faktor esensial dalam meningkatkan produktivitas kerja, banyak perusahaan berfokus pada kualitas internal sebagai kunci keberhasilan mereka, terutama dalam mengidentifikasi faktor stres di tempat kerja dan cara mengatasi dengan benar (Alrawadieh dkk., 2019).

Penelitian yang telah dilakukan oleh Salsabila dan Mulyana (2022). Oleh Dewi, Utami, dan Ahmad (2020). Serta penelitian Adisyah dan Mulyana (2023). Perolehan analisis data korelasi penelitian, menunjukkan hubungan positif antara kualitas kehidupan kerja pada *work engagement*.

Mengingat dalam penelitian-penelitian terdahulu kualitas kehidupan kerja sangat mempengaruhi *work engagement*, maka berdasarkan uraian yang telah disampaikan oleh peneliti. Dengan ini peneliti tertarik melakukan pengujian

maupun tinjauan kembali terkait kualitas kehidupan kerja dan *work engagement* pada anggota TNI maupun PNS Kemhan yang berdinasi di Puspsi TNI. Dengan mengangkat judul penelitian “Hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan *Work Engagement* pada Anggota di Pusat Psikologi TNI”.

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan positif antara kualitas kehidupan kerja dengan *work engagement* anggota di Puspsi TNI.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan pada penelitian ini mampu menyampaikan semakin banyak data perkembangan pengetahuan ilmu psikologi pada disiplin ilmu psikologi industri dan organisasi (PIO), maupun psikologi militer terkait penelitian yang dijalankan.

2. Manfaat Praktis

a. Manfaat Bagi Peneliti

Melalui penelitian yang telah dijalankan diharapkan mampu memberi kesempatan kepada peneliti untuk mengasah dan melatih diri peneliti terkait topik penelitian yang peneliti angkat.

b. Manfaat Bagi Pusat Psikologi TNI

Dengan penelitian yang akan dilakukan diharapkan dapat memberikan informasi terkait topik penelitian, sehingga instansi dapat membantu meningkatkan kualitas kehidupan kerja para anggota TNI dan PNS Kemhan.

c. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti berharap dapat memberikan referensi pijakan data awal untuk peneliti selanjutnya terkait variabel kualitas kehidupan kerja dan *work engagement* anggota TNI maupun PNS Kemhan pada studi penelitian mendatang.

D. Keaslian Penelitian

Penelitian mengenai kualitas kehidupan kerja maupun *work engagement* sudah banyak dilaksanakan. Namun jika ingin mencari referensi, belum ada penelitian dengan judul yang sama terkait penelitian yang akan dilaksanakan mendatang. Keaslian penelitian dimaksudkan untuk mengacu pada penelitian sebelumnya yang memiliki ciri-ciri berbeda dalam satu lingkup penelitian seperti topik penelitian, teori penelitian, alat ukur penelitian, dan subje penelitian.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan Iswati dan Mulyana (2021) terkait “Hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja pada

karyawan PT. X”. Pada teori kualitas kehidupan kerja menggunakan teori Walton, sedangkan pada teori *work engagement* menggunakan teori dari Lockwood. Dengan alat ukur kualitas kehidupan kerja menggunakan aspek dari Walton, kemudian untuk alat ukur *work engagement* Bakker dan Leiter, subjek pada penelitian ini karyawan PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) pada PT X.

Kemudian penelitian dilakukan Rahmayuni dan Ratnaningsih (2018) pada fokus penelitian “Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Keterikatan Kerja pada wartawan TV X Jakarta”. Teori kualitas kehidupan kerja menggunakan teori dari Walton; Muller, Bezuidenhout, dan Jooste, dan keterikatan kerja menggunakan teori dari Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma, dan Bakker. Kemudian kualitas kehidupan kerja memakai alat ukur yang telah dimodifikasi dan telah disusun oleh Timossi berdasarkan aspek Walton, dan keterikatan kerja menggunakan memodifikasi alat ukur keterikatan kerja dari (*UWES*) dibuat oleh Schaufeli, Gonzales-Roma, dan Bakker. Subjek pada penelitian ini berfokus kepada wartawan TV X Jakarta.

Studi penelitian yang lain untuk mengevaluasi pengaruh dua variabel pernah dilakukan oleh Mardiansyah dan Rusdiah (2022) dengan fokus penelitian “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan *Employee Engagement* Terhadap Komitmen Organisasi pada Anita Phoneshop Baturaja”. Penelitian ini menggunakan teori kualitas kehidupan kerja dari Hermawati dan Mas, sedangkan untuk teori *work engagement* menggunakan teori dari Kahn, dan

untuk alat ukur kualitas kehidupan kerja menggunakan aspek-aspek dari Easton dan Van Laar untuk alat ukur *work engagement* menggunakan aspek aspek dari Bakker dan Leiter, penelitian ini menggunakan subjek karyawan yang berada di Anita Phoneshop Baturaja.

Selanjutnya penelitian lain dilakukan oleh Nugraha dan Suhariadi (2021) dengan judul penelitian “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap *Work Engagement* dengan *Workplace Happiness* sebagai Variabel Mediator pada Pekerja *Work from Office* di Masa Pandemi COVID-19”. Adapun teori kualitas kehidupan kerja menggunakan teori dari Walton dan untuk teori *work engagement* menggunakan teori dari Schaufeli dan Bakker. Alat ukur kualitas kehidupan kerja menggunakan aspek-aspek dari Almarshad sedangkan untuk alat ukur *work engagement* menggunakan aspek dari Kristiana dkk., Subjek pada penelitian pekerja yang bekerja dikantor pada perusahaan, instansi, dan organisasi selama pandemi COVID-19 berlangsung, dan.

Penelitian lain dilakukan oleh Amelia, Andini, Ramadhan, Syam, Erwina, dan Munawir (2023) dengan fokus penelitian “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap *Employee Engagement* Pada PT. Honda Sanggar Laut Selatan Cabang Kota Palopo”. Teori kualitas kehidupan kerja menggunakan teori dari Magdalena dkk., dan untuk teori *employee engagement* menggunakan teori dari Hewitt Associate dari penelitian Bedarkar dan Pandita, penelitian ini lebih berfokus pada karyawan PT. Honda Sanggar Laut Selatan Cabang Kota Palopo.

Terkait keaslian penelitian yang akan peneliti laksanakan memiliki karakteristik yang sangat relatif sama dalam hal tema kajian, dan posisi variabel penelitian yang digunakan dengan pemaparan sebagai berikut:

1. Keaslian Topik Penelitian

Topik pada penelitian ini peneliti menyadari tidak original karena pernah dilakukan oleh Amelia dkk., (2023). Nugraha dan Suhariadi (2021). Iswati dan Mulyana (2021), serta Rahmayuni dan Ratnaningsih (2018). Dengan penelitian menghasilkan kebermanfaatan terkait dengan kualitas hidup kerja.

2. Keaslian Teori Penelitian

Penelitian pada variabel kualitas kehidupan kerja menggunakan teori dari Casio. Kemudian teori yang sama belum pernah digunakan oleh peneliti terdahulu, dan pada teori *work engagement* peneliti menggunakan teori dari Schaufeli dan Bakker. Penelitian lain dengan teori sama pernah dilakukan oleh Nugraha dan Suhariadi (2021).

3. Keaslian Alat Ukur Penelitian

Adapun pada variabel kualitas kehidupan kerja peneliti menggunakan skala yang peneliti buat atau mengkonstruksi alat ukur berdasarkan sembilan aspek dari Casio. Kemudian untuk variabel *work engagement* peneliti memakai *Utrecht Work Engagement Scale 9*

Version (UWES 9 *Version*) milik Schaufeli dan Bakker yang digunakan pada penelitian Setiawati dan Bantam (2024).

4. Keaslian Subjek Penelitian

Adapun subjek penelitian berfokus pada anggota TNI dan PNS Kemhan yang berdinasi di Puspsi TNI. Berdasarkan sumber peneliti telah peneliti baca pada penelitian sebelumnya belum pernah dilakukan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada penelitian yang akan dilaksanakan ini terkait subjek penelitian adalah orisinal.

Berdasarkan pemaparan yang telah disampaikan, penelitian ini memiliki keaslian pada alat ukur variabel bebas yang peneliti susun sendiri berdasarkan teori dan aspek Casio, serta memiliki keaslian pada subjek penelitian yaitu anggota TNI dan PNS Kemhan yang berdinasi di Puspsi TNI.