

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dalam manajemen yang penting agar organisasi mencapai tujuannya. Namun perkembangan teknologi kian pesat menjadikan kendala dalam mengelola Sumber Daya Manusia (SDM). Organisasi tetap memerlukan peran manusia dalam mengelola sumber daya yang terdiri dari, uang dan peralatan untuk mencapai tujuan organisasi. Persaingan organisasi yang semakin ketat dibutuhkan perencanaan, pengelolaan serta pengendalian organisasi dengan baik yang merupakan fungsi MSDM (1). Manajemen SDM bermanfaat untuk sistem kerja yang lebih *responsive* dan terstruktur. Organisasi dituntut menciptakan SDM yang berkualitas dan profesional dalam menghadapi persaingan saat ini (2).

Manajer SDM perlu menyiapkan peran perencanaan SDM untuk keseimbangan sumber daya yang ada dengan kebutuhan yang tersedia untuk mencapai tujuan jangka pendek atau jangka panjang. Peran perencanaan SDM yang matang dapat membantu manajer dalam pengambilan Keputusan (3). Selain itu peran perencanaan SDM berfokus pada teknis yaitu perhitungan dan perilaku untuk memperkirakan kebutuhan SDM(4). Maka dari itu manajemen SDM dapat mengatasi masalah sumber daya manusia yang terjadi dalam organisasi. Permasalahan yang sering terjadi

yaitu, kepuasan kerja (*job satisfaction*) yang masih belum dirasakan oleh sebagian anggota organisasi.

Kepuasan kerja dapat diidentifikasi sikap individu terhadap posisi saat ini, respon afektif dan perasaan umum dari proses kerja (5) kepuasan kerja menyiratkan perasaan senang yang dihasilkan pegawai setelah ikut andil dalam bekerja. Secara pribadi mereka akan dihadapkan stress dari tantangan kerja yang sedang dihadapkan(6). *Job satisfaction* berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain (7). Dalam mengatasi permasalahan kepuasan kerja perlu manajemen SDM tentang keterlibatan kerja dalam organisasi (8).

Peran pegawai dalam mencapai tujuan organisasi semakin penting. MSDM tidak hanya sebagai administrasi sementara tetapi juga dapat menghasilkan keunggulan kompetitif. Adanya peningkatan teknologi di era modern diharapkan dapat melibatkan pegawai yang telah ada. Pemanfaatan teknologi menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif. Oleh karena itu, organisasi dapat melibatkan MSDM untuk mendorong keterlibatan kerja (*work engagement*) yang lebih tinggi, agar mendapatkan kepuasan kerja pegawai .

Berdasarkan survey yang dilakukan oleh *Price Waterhouse Coopers* (PWC) pada 2023 yang ditulis oleh Rindi Salsabila, sebanyak 75% pegawai di Indonesia merasa puas dalam bekerja sedangkan 25% sisanya merasa tidak puas dalam bekerja. Data tersebut mengartikan bahwa kurangnya

kepuasan kerja di Indonesia. Angka tersebut masuk dalam kategori tinggi di wilayah Asean. Hal itu terjadi karena beberapa faktor tergantung dari bidang organisasi, faktor budaya dan lingkungan kerja, *work engagement* (keterlibatan kerja) menjadi salah satu faktor dalam kepuasan kerja pegawai(9).

*Work engagement* (keterlibatan kerja) merupakan konsep yang penting dalam menggunakan pengukuran dan keterkaitan pegawai dengan organisasi (10). *Work Engagement* dapat diartikan bagaimana seseorang merasa digunakan dalam suatu organisasi dalam pekerjaannya (11). Adanya *work engagement* dapat menjadikan pegawai lebih bertanggung jawab dan merasa memiliki organisasi. Keterlibatan kerja dengan cara mengekspresikan dalam bentuk emosi, ide, fisik dan kognisi dalam bekerja di organisasi. Keterlibatan kerja dapat menjadikan semua divisi organisasi berkontribusi untuk mencapai tujuan organisasi. Keterlibatan kerja dapat ditunjukkan secara individu dengan mendapatkan pengakuan dari hasil pekerjaan yang telah dilakukan, maka motivasi bekerja akan semakin meningkat dan dapat meningkatkan efektifitas organisasi secara keseluruhan.

Seperti yang diketahui bahwa salah satu faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja adalah *work engagement*. Hal ini dibuktikan oleh penelitian terdahulu bahwa keterlibatan kerja dan kepuasan kerja saling berhubungan positif berdasarkan perilaku kewarganegaraan organisasi (12). Namun berbeda dengan penelitian lain yang menghasilkan keterlibatan

kerja tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (13). Sebagai tambahan juga penelitian lain dengan hasil penelitian, *work engagement* tidak berpengaruh terhadap *job satisfaction* disaat masa pandemi Covid-19 (14). Adanya riset gap tersebut. Peneliti menggunakan variable *mental health* sebagai mediasi antara pengaruh *work engagement* terhadap *job satisfaction*.

Kesehatan mental menurut *World Health Organization* (WHO) menjelaskan *mental health* (kesehatan mental) sebagai keadaan fisik, mental, dan sosial. Hal ini mencakup kemampuan seseorang dalam mengelola stress kehidupan, dan bekerja secara produktif. Kesehatan sendiri memiliki konsep yang menekankan sumber daya sosial dan pribadi (15). Maka dari itu kesehatan mental sangat penting untuk menjaga kualitas hidup dan produktivitas individu. Selain itu kesehatan mental berkaitan dalam kepuasan bekerja. Jika Kesehatan mental seimbang atau tidak terganggu, pegawai merasa puas dalam bekerja.

Penggunaan *mental health* sebagai mediasi juga didukung dengan adanya teori *Conservation of Resources* (COR) Hobfoll. Teori ini mengatakan akumulasi berbagai sumber daya, didefinisikan sebagai segala sesuatu yang dirasakan oleh individu untuk membantu mencapai tujuan mereka (16). Individu berusaha untuk memperoleh, melindungi, dan mempertahankan sumber daya (*resources*) yang mereka miliki. Hal tersebut terjadi ketika seseorang kehilangan sumber daya atau merasa sumber dayanya terancam, mereka mengalami stres (16). Sebaliknya, individu yang

memiliki sumber daya cukup misal tingkat stress yang rendah. sehingga mampu menangani tantangan pekerjaan, yang mempengaruhi pada kepuasan kerja yang lebih tinggi. Ketidak mampuan seseorang dengan membangun sumber daya baru dapat menghambat kehidupan sehari-hari termasuk pekerjaan (17).

Universitas Muhammadiyah Malang (UMM) adalah salah satu institusi pendidikan yang berada di wilayah Jawa Timur, perlu memperhatikan masalah kepuasan kerja pegawai. Dilansir pada data yang diperoleh dari website Universitas Muhammadiyah Malang bagian pengelolaan SDM tercatat sejumlah 844 orang pegawai. Jumlah pegawai yang besar ini menjadikan UMM berkembang pesat, namun juga memiliki dampak negatif. Dampak positif para pegawai bisa menjadi lebih berkembang dengan meningkatnya kualitas SDM dan adanya sarana dan prasarana yang semakin baik sehingga UMM menjadi unggul. Sedangkan dampak negatif nya, banyak tantangan yang perlu di ubah karena tingginya tuntutan dan kualitas pelayanan yang lebih baik untuk mencapai kepuasan kerja. Penelitian tentang kepuasan kerja di UMM telah dilakukan menemukan bahwa pegawai di Unit Bisnis Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Malang merasa puas bekerja jika mendapatkan arahan dari pimpinan, keharmonisan dalam lingkungan kerja (18).

Selain itu terdapat permasalahan kepuasan kerja yang terjadi pada pegawai di UMM seperti merasa kurang puas dengan kerja sama dan dukungan dari rekan kerja dan kurang merasa terlibat dalam bekerja.

Keterlibatan ini seperti kurang terlibat penuh dan termotivasi dalam mengembangkan materi kuliah serta mendukung pembelajaran mahasiswa. Pada indikator kesehatan *mental health* kurang baik. Seperti merasa kurang didukung oleh rekan-rekan kerja ketika menghadapi tantangan di lingkungan kampus.

Terdapat fenomena pada UMM dengan masih terdapat pegawai UMM yang kurang puas dalam bekerja sebanyak 42,86%. Seperti kurang puasnya dalam gaji dan promosi. Hasil tersebut juga menyebabkan masih banyak pegawai yang merasa kurang terlibat selama bekerja di UMM sebesar 57,14%. Kesehatan mental pegawai juga kurang baik dalam mengatasi permasalahan yang sedang terjadi selama bekerja sebesar 85,71%.

Pada lingkungan kampus menurut dr. Zainal, kesehatan mental bagi tenaga pendidik (tendik) dan pegawai sangatlah penting (19). Beban kerja yang tinggi, tekanan dari tanggung jawab akademik atau administrasi, serta interaksi dengan mahasiswa dan kolega dapat menimbulkan stres yang berkelanjutan. Jika tidak dikelola dengan baik, stres ini dapat menurunkan produktivitas, memengaruhi kinerja, dan bahkan menimbulkan gangguan kesehatan mental seperti kecemasan atau depresi.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk melakukan pengujian *Work Engagement* terhadap *Job Satisfaction* dengan *Mental Health* sebagai Mediasi pada Universitas Muhammadiyah Malang.

## 1.2. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian di atas rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Bagaimana *job satisfaction*, *work engagement*, dan *mental health* pegawai di UMM?
2. Apakah *work engagement* berpengaruh pada *job satisfaction*?
3. Apakah *work engagement* berpengaruh pada *mental health*
4. Apakah *mental health* berpengaruh pada *job satisfaction*?
5. Apakah *mental health* memediasi pengaruh *work engagement* terhadap *job satisfaction*?

## 1.3. TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan *job satisfaction*, *work engagement*, dan *mental health* pegawai di UMM
2. Untuk menganalisis pengaruh *work engagement* terhadap *job satisfaction* di UMM
3. Untuk menganalisis pengaruh *work engagement* terhadap *mental health* di UMM
4. Untuk menganalisis pengaruh *mental health* terhadap *job satisfaction*
5. Untuk menganalisis peran *mental health* sebagai variabel mediasi dalam pengaruh *work engagement* terhadap *job satisfaction* pada pegawai UMM.

#### 1.4. MANFAAT PENELITIAN

Manfaat dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Menambah referensi dalam pengembangan ilmu pengetahuan MSDM terkait *job satisfaction*, *work engagement*, dan *mental health*

2. Manfaat Praktis

Dapat menjadi informasi kepada manajemen sumber daya manusia UMM dalam meningkatkan keterlibatan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi

