

**WORK ENGAGEMENT PADA PROFESI DOSEN  
(THEMATIC QUALITATIVE ANALYSIS PADA DOSEN DI  
UNIVERSITAS HASANUDDIN)**

**SKRIPSI**

**Pembimbing:**

**Elvita Bellani, S.Psi.,M.Sc**

**Rezky Ariany Aras, S.Psi.,M.Psi.,Psikolog**

**Oleh:**

**NURUL AMALIA LUKMAN**

**Q11115502**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS KEDOKTERAN  
UNIVERSITAS HASANUDDIN**

**2020**

**WORK ENGAGEMENT PADA PROFESI DOSEN  
(THEMATIC QUALITATIVE ANALYSIS PADA DOSEN DI  
UNIVERSITAS HASANUDDIN)**

**SKRIPSI**

diajukan untuk Menempuh Ujian Sarjana  
pada Fakultas Kedokteran  
Program Studi Psikologi  
Universitas Hasanuddin

**Pembimbing:**

Elvita Bellani, S.Psi.,M.Sc

Rezky Ariany Aras, S.Psi.,M.Psi.,Psikolog

**Oleh:**

Nurul Amalia Lukman

Q11115502



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS KEDOKTERAN  
UNIVERSITAS HASANUDDIN**

**2020**

Halaman Persetujuan

**WORK ENGAGEMENT PADA PROFESI DOSEN  
(THEMATIC QUALITATIVE ANALYSIS PADA DOSEN DI  
UNIVERSITAS HASANUDDIN)**

disusun dan diajukan oleh:

**Nurul Amalia Lukman**

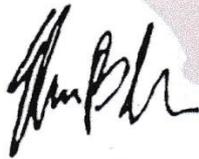
**Q11115502**

Telah disetujui dan diajukan di hadapan Dewan Penguji Skripsi  
Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin

.....  
**Makassar, November 2020**

Pembimbing I

Pembimbing II



Elvita Bellani, S.Psi., M.Sc

NIP. 19860418 201101 2 020



Rezky Ariany Aras, S.Psi., M.Psi., Psikolog

NIP. 19900711 201803 2 002

Ketua Program Studi Psikologi  
Fakultas Kedokteran  
Universitas Hasanuddin

Dr. Ichlas Nanang Afandi, S.Psi., M.A

NIP. 19810725 201012 1 004

SKRIPSI

**WORK ENGAGEMENT PADA PROFESI DOSEN  
(THEMATIC QUALITATIVE ANALYSIS PADA DOSEN DI  
UNIVERSITAS HASANUDDIN)**

disusun dan diajukan oleh:

**Nurul Amalia Lukman  
Q11115502**

Telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi  
pada tanggal 13 November 2020

**Menyetujui,**

Panitia Penguji

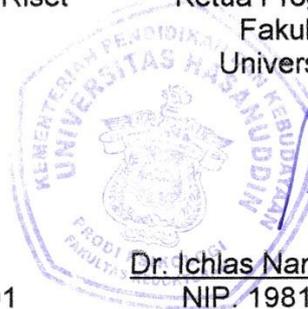
No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1	Dr. Ichlas Nanang Afandi, S.Psi., M.A	Ketua	1. 
2	Elvita Bellani, S.Psi., M.Sc	Sekretaris	2. 
3	Sri Wahyuni, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	3. 
4	Dr. Muhammad Tamar, M.Psi	Anggota	4. 
5	Umniyah Saleh, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	5. 
6	Rezky Ariany Aras, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	6. 

**Mengetahui,**

Wakil Dekan Bidang Akademik, Riset  
dan Inovasi  
Fakultas Kedokteran  
Universitas Hasanuddin

  
Dr. dr. Irfan Idris, M.Kes  
NIP. 19671103 199892 1 001

Ketua Program Studi Psikologi  
Fakultas Kedokteran  
Universitas Hasanuddin

  
Dr. Ichlas Nanang Afandi, S.Psi., M.A  
NIP. 19810725 201012 1 004

## PERNYATAAN

Dengan ini Saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik (sarjana, magister dan atau doktor), baik di Universitas Hasanuddin maupun perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri dengan bantuan Tim Pembimbing dan masukan Tim Penelaah/Tim Penguji.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini telah saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Makassar, 16 November 2020

Yang membuat pernyataan,



Nurul Amalia Lukman

## ABSTRAK

Nurul Amalia Lukman, Q11115502, *Work Engagement* Pada Profesi Dosen (*Thematic Qualitative Analysis* pada Dosen di Universitas Hasanuddin), Skripsi, Fakultas Kedokteran, Program Studi Psikologi, Universitas Hasanuddin, Makassar, 2020.

xvii + 62 halaman, 7 lampiran

Seorang dosen memegang peranan penting dalam memajukan perguruan tinggi dan sebagai salah satu yang dapat menentukan kualitas lulusan yang dihasilkan, *work engagement* merupakan salah satu kondisi yang dapat menggambarkan terkait dengan bagaimana keterlibatan individu dalam mencapai kinerja yang optimal. Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana pandangan Dosen Universitas Hasanuddin terhadap *work engagement* pada Profesi Dosen dan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi *work engagement* pada Profesi Dosen. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan menggunakan *Thematic Qualitative Analysis*. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 24 orang yang merupakan Dosen di Universitas Hasanuddin yang telah bekerja diatas 10 tahun. Data penelitian ini diperoleh melalui kuesioner terbuka yang disusun oleh peneliti. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pandangan dosen terhadap *work engagement* dapat dilihat berdasarkan aspek dari *work engagement* yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Selain itu ditemukan juga faktor penyebab *work engagement* pada profesi Dosen yang berasal dari *job demand* dan *job-personal resources*. Temuan lain dalam penelitian ini yaitu adanya *behavior* sebagai *outcome* pada Dosen yang memiliki *work engagement* dalam bekerja.

**Kata Kunci:** *Work Engagement, Job Demand, Job Resources, Personal Resources, Dosen.*

Daftar Pustaka, 48 (1985-2016)

## ABSTRACT

Nurul Amalia Lukman, Q11115502, Work Engagement in Lecturers Profession (Thematic Qualitative Analysis for Lecturers at Hasanuddin University), Thesis, Medical Faculty, Psychology Program Study, Hasanuddin University, Makassar, 2020.

xvii + 62 pages, 7 attachments.

A lecturer plays a crucial role in advancing higher education. And as one of the determinants of the quality of graduates students, work engagement is one of the conditions that can describe how individual involvement in achieving optimal performance, identified with vigor (enthusiasm), dedication, and absorption (appreciation). This study aims to see how Hasanuddin University lecturers' perspective on work engagement in the Lecturer Profession and the factors that affect work engagement in the Lecturer Profession. This research is qualitative research using Thematic Qualitative Analysis. Subjects in this study amounted to 24 people who are lecturers at Hasanuddin University who have worked for more than five years. The research data acquired through an open questionnaire compiled by the researcher. The results of this study indicate that the lecturers' view of work engagement, described as being focused on doing work, actively carrying out work, optimizing at work, being wholeheartedly involved in work, participating in additional activities, being happy in doing work, and enjoying working. It appears based on the aspects of work engagement, namely vigor, dedication, and absorption. The factors that caused work engagement in the Lecturer Profession came from job demand, which was due to requirements for administrative duties and other additional tasks. However, there are resources that lecturers get in their work that come from job-personal resources that can make lecturers have resilience in their work, such as rewards, social support, competence, and integrity. Another finding in this study is the existence of behavior as an outcome for lecturers who have work engagement at work.

**Kata Kunci:** *Work Engagement, Job Demand, Job Resources, Personal Resources, Dosen.*

*Bibliography, 48 (1985-2016)*

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

### **“Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh”**

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT selalu penulis ucapkan atas segala limpahan rahmat dan karunia-Nya, yang senantiasa selalu memberikan lindungan kepada kami. Teriring salam dan salawat pada junjungan Nabi kita Rasulullah SAW, yang telah membawa umat manusia dari zaman kegelapan menuju zaman yang terang benderang. Tak lupa pula salam dan takzim untuk sahabat baginda Rasulullah SAW dan keluarga yang di cintainya. Suri tauladan merekalah yang menjadi acuan penulisan sehingga mampu menyelesaikan tugas skripsi ini.

Skripsi ini berjudul **“Work Engagement Pada Profesi Dosen (Thematic Qualitative Analysis pada Dosen di Universitas Hasanuddin )**. Skripsi ini penulis ajukan sebagai persyaratan memperoleh gelar kesarjanaan pada Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam menyelesaikan penulisan sebuah karya ilmiah tidaklah mudah, oleh karena itu terdapat beberapa kekurangan yang mewarnai skripsi ini, sehingga penulis sangat mengharapkan masukan, kritik dan saran yang bersifat membangun guna membantu mencapai kesempurnaan skripsi ini.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis tidak terlepas dari berbagai rintangan dan hambatan, dimulai dari proses pembuatan proposal, pengumpulan literatur, pengumpulan data, pengolahan data, sampai dalam tahap penulisan dan penyelesaian skripsi ini. Namun dengan kesabaran dan ketekunan yang dilandasi dengan rasa tanggung jawab selaku mahasiswa dan juga bantuan dari berbagai pihak, dan dukungan baik materil maupun moril.

Oleh karena itu dalam kesempatan ini izinkanlah penulis untuk mengucapkan rasa terimakasih yang sebesar-sebarnya kepada yang terhormat;

1. Kepada yang terhormat Dekan Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin Prof. dr. Budu, Ph.D., Sp.M., MmedEd beserta seluruh staffnya.
2. Kepada yang terhormat Ketua Prodi Psikologi Universitas Hasanuddin Bapak Dr. Ichlas Nanang Afandi, S.Psi., M.A terima kasih telah menyiapkan wadah bagi seluruh komunitas Psikologi FK Unhas sehingga penulis dapat bertumbuh dan berkembang sesuai dengan fitrah dirinya.
3. Kepada Ibu Elvita Bellani, S.Psi., M.Sc selaku pembimbing pertama penulis. Terima kasih atas segala masukan, *feedback*, motivasi, dukungan serta kepercayaan yang telah diberikan selama proses penyusunan skripsi ini.
4. Kepada Ibu Rezky Ariany Aras, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku pembimbing kedua, penulis mengucapkan banyak terima kasih atas segala bimbingan, masukan, motivasi, serta arahnya sampai akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Kepada Bapak Dr. Muhammaf Tamar, M.Psi selaku pembahas skripsi. Penulis mengucapkan terima kasih atas segala umpan balik serta saran membangun yang telah diberikan dalam penyusunan skripsi yang lebih baik.
6. Kepada Ibu Sri Wahyuni, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku pembahas skripsi. Penulis mengucapkan terima kasih atas segala masukan-masukan dan serta umpan balik yang telah diberikan selama penyusunan skripsi, sampai akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi jauh lebih baik dari sebelumnya

7. Kepada Ibu Umniyah Saleh, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku dosen penasehat akademik. Penulis mengucapkan banyak terima kasih karena telah mendampingi penulis selama lebih 5 tahun dalam proses akademik hingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan di Program Studi Psikologi FK Unhas. Penulis sangat berterima kasih kepada dosen penasehat akademik karena selama ini telah menjadi inspirasi bagi penulis untuk lebih baik kedepannya, terima kasih karena telah membantu penulis untuk dapat berproses dengan apa yang telah penulis lalui selama proses perkuliahan di Psikologi Unhas, terima kasih karena telah memberikan banyak masukan-masukan, *feedback*, serta motivasi yang pada akhirnya dapat membuat penulis bertumbuh dan berkembang menjadi individu yang lebih baik.
8. Kepada seluruh Tim Dosen Psikologi FK Unhas, penulis mengucapkan banyak-banyak terima kasih karena telah menjadi fasilitator yang senantiasa membagi ilmunya kepada Penulis, serta memberikan masukan serta dukungan yang membuat penulis dapat menjadi mahasiswa dan Sarjana Psikologi sesuai dengan fitrah diri.
9. Kepada seluruh Staf Tata Usaha Program Studi Psikologi FK Unhas, terima kasih telah membantu dalam mengurus setiap proses pengurusan administrasi dimulai dari proses perkuliahan sampai dengan proses penyelesaian pendidikan penulis.
10. Kepada 24 responden yang dengan senang hati untuk terlibat dalam penelitian ini, penulis ingin mengirimkan banyak terima kasih karena telah bersedia meluangkan waktunya dan berpartisipasi dalam penelitian ini. Tidak hanya terlibat dalam penelitian responden juga banyak memberikan

masukan-masukan kepada penulis sehingga penulis dapat lebih baik dalam menyelesaikan skripsi ini.

11. Untuk sahabat-sahabatku yang selalu menemani hari-hariku selama proses perkuliahan, selalu memberikan semangat dan dukungan dalam menyelesaikan proses penulisan skripsi ini, membantu dalam mengumpulkan data penelitian dan menyelesaikan tugas akhir ini, walaupun kalian meninggalkan saya dalam proses penulisan skripsi ini namun kalian tetap selalu memberikan dorongan dan masukan kepada penulis untuk segera menyelesaikannya kepada Wa Ode Rahmatun Ummah S.Psi, Yuli Wardhani S.Psi, Andi Rezka Fadillah S.Psi dan Youmi Thasya Faradila S.Psi. Terima kasih untuk proses yang kita lalui bersama semoga kita akan sukses dalam kebersamaan.

12. Untuk sahabat 'MAKAN' ku Naurah Nadhifah S.Ft dan Isnainul Amaliah S.Pi yang sudah menemani hari-hari penulis selama kurang lebih 12 tahun, terima kasih atas segala dukungan dan motivasi serta hari-hari yang menyenangkan bersama kalian, walaupun jauh tetapi tetap selalu berusaha saling memberikan masukan-masukan positif. Sekali lagi terima kasih atas persahabatan yang hangat yang telah kalian berikan.

13. Saudara-saudari ku **Mindisght 2015** yang telah kebersamai penulis selama proses perkuliahan, banyak sekali pengalaman dan memori yang tak terlupakan selama proses perkuliahan bersama teman-teman semua sedih, susah dan senang telah kita lewati bersama. Semoga kalian semua diberikan kesehatan sehingga kita bisa bertemu lagi dilain kesempatan dan semakin kompak dan kebersamaan kita tetap terjaga.

14. Untuk teman-teman KKN ku di Kota Pare-Pare Yuli, Eqi, Masya, Dijah, Difa, Novi, Ivan, Adefa, Kamal, dan Abdi yang masih selalu memberikan semangat dan dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi. Terimakasih atas hari-hari menyenangkan selama KKN berlangsung semoga pertemanan kita tetap terjaga sampai selama-lamanya.
15. Kepada seluruh member EXO terima kasih atas musik dan karyanya yang telah menemani penulis dalam menyelesaikan penulisan tugas akhir ini, memberikan semangat dan motivasi kepada penulis untuk segera menyelesaikan tugas akhir ini agar dapat menikmati karya-karya kalian tanpa terbebani dengan tugas akhir ini. Untuk Sehun, Chanyeol, Baekhyun, Jongdae, Jongin, Junmyeon, Kyungsoo, Minseok, Yixing, penulis berharap agar kalian bisa segera *comeback* dan membuat karya-karya baru yang dapat dinikmati.
16. Kepada seluruh pihak yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, Terima kasih yang sebesar-besarnya penulis ucapkan, yang telah banyak membantu penulis dalam penyelesaian studi penulis, terutama yang senantiasa memberikan semangat dan motivasi kepada penulis untuk segera menyelesaikan tugas akhir ini, terima kasih atas segala dukungan dan masukannya.

Ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya dan teristimewa penulis ucapkan kepada kedua orang tua saya, Ayahnda Prof. Dr. H. Lukman, MS dan Ibunda Dra. Hj. Suriati Rhaman. Terima kasih atas segala pengorbanan yang diberikan, motivasi dan dorongan serta kasih sayang yang diberikan kepada Ananda. Tidak lupa kepada kepada kedua saudara-saudariku Rahmat Hidayat Lukman, ST dan

Dwi Jayanti Lukman S.Pi, penulis menghaturkan terima kasih atas segala dukungan yang diberikan kepada penulis.

Penulis menghaturkan maaf sebesar-besarnya kepada semua pihak yang pernah merasa tersakiti atas tindakan dan ucapan penulis. Mohon maaf atas segala kekhilafan yang penulis lakukan, sesungguhnya manusia adalah tempatnya salah, adapun kebaikan yang penulis lakukan, maka itu datangnya dari Allah SWT.

Sekian dan terima kasih.

***Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh***

Makassar, 16 November 2020

PENULIS

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	ii
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	iv
<b>ABSTRAK</b> .....	v
<b>ABSTRACT</b> .....	vi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xiii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xv
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xvi
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xvii
<b>BAB I</b> .....	1
<b>PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	8
1.3 Tujuan Penelitian .....	9
1.4 Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB II</b> .....	10
<b>KAJIAN PUSTAKA</b> .....	10
2.1 Work Engagement .....	10
2.1.1 Definisi Work Engagement .....	10
2.1.2 Dimensi Work Engagement .....	12
2.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Work Engagement .....	13
2.1.4 Ciri-ciri Work Engagement .....	14
2.1.5 Manfaat Work Engagement .....	15
2.2 Dosen .....	16
2.2.1 Definisi Dosen .....	16
2.2.2 Tugas dan Fungsi Dosen .....	17
2.3 Kerangka Hipotetik .....	19
<b>BAB III</b> .....	21
<b>METODE PENELITIAN</b> .....	21
3.1 Jenis Penelitian .....	21
3,2 Subjek Penelitian .....	21

3.3 Teknik Pengumpulan Data .....	22
3.4 Teknik Analisis Data .....	23
3.5 Prosedur Pelaksanaan .....	24
3.5.1 Tahap Pelaksanaan .....	24
3.5.2 Ujian Proposal .....	25
3.5.3 Revisi Pasca Seminar .....	25
3.5.4 Persiapan Alat Ukur .....	25
3.5.5 Pengurusan Surat Perizinan Penelitian .....	26
3.5.6 Pengambilan Data Penelitian .....	26
3.5.7 Pengolahan dan Analisis Data Penelitian .....	27
3.5.8 Penyusunan Laporan Akhir .....	28
3.6 <i>Timeline</i> Penelitian .....	29
<b>BAB IV</b> .....	30
<b>HASIL &amp; PEMBAHASAN</b> .....	30
4.1 Gambaran Subjek Penelitian .....	30
4.1.1 Karakteristik Responden .....	30
4.1.1.1 Gambaran Karakteristik Responden .....	30
4.1.2 Profil Tempat Penelitian .....	31
4.2 Hasil Penelitian .....	32
4.2.1 Deskripsi Penemuan .....	32
4.2.2 Pembahasan .....	42
4.3.3 Limitasi Penelitian .....	56
<b>BAB V</b> .....	57
<b>KESIMPULAN &amp; SARAN</b> .....	57
5.1 Kesimpulan .....	57
5.2 Saran .....	58
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	59
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Hipotetik .....	19
Gambar 4.1 Gambaran <i>Work Engagement</i> pada Dosen di Universitas Hasanuddin .....	55

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 <i>Timeline</i> Penelitian .....	29
Tabel 4.1 Deskripsi Jenis Kelamin Responden .....	30
Tabel 4.2 Deskripsi Lama Bekerja Responden .....	31
Tabel 4.3 Uraian Hasil Penelitian <i>Work Engagement</i> pada Dosen di Universitas Hasanuddin .....	32
Tabel 4.4 Uraian Faktor Penyebab <i>Work Engagement</i> pada Dosen di Universitas Hasanuddin .....	36

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 .....	Surat Persetujuan Pengambilan Data
Lampiran 2 .....	Surat Izin Penelitian
Lampiran 3 .....	Surat Izin Pengambilan Data
Lampiran 4 .....	Pertanyaan Terbuka Penelitian
Lampiran 5 .....	<i>Informed Consent</i> Penelitian
Lampiran 6 .....	Profil Singkat Responden Penelitian
Lampiran 7 .....	Surat Pernyataan Intercoder

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Organisasi didirikan dengan tujuan dan visi misi, dalam mencapai tujuan tersebut terdapat banyak faktor yang mempengaruhinya, salah satu faktornya ialah berasal dari sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu *asset* yang dimiliki organisasi. Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuannya, apabila terdapat kemajuan teknologi, perkembangan informasi, dan ketersediaan modal, namun tidak adanya Sumber Daya Manusia akan menjadi sulit bagi organisasi dalam mencapai tujuannya (Sutrisno, 2011).

Bakker & Demeoruti (2008) menjelaskan bahwa saat ini organisasi tidak hanya mencari seorang karyawan yang memiliki kemampuan di atas rata-rata, namun organisasi membutuhkan karyawan yang mampu menginvestasikan dirinya sendiri untuk dapat terlibat penuh dalam pekerjaan, proaktif, dan berkomitmen tinggi terhadap standar kualitas kerjanya. Kinerja yang baik dapat tercapai apabila didukung oleh perusahaan yang mampu menyediakan tuntutan dan tantangan pekerjaan yang cukup dan wajar bagi karyawannya (Bakker & Demeoruti, 2014).

Organisasi yang memiliki peranan penting dalam mengembangkan dan meningkatkan sumber daya manusia ialah perguruan tinggi. Perguruan tinggi merupakan kelanjutan Pendidikan menengah yang diselenggarakan untuk mempersiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademis dan profesional yang dapat menerapkan, mengembangkan dan menciptakan ilmu pengetahuan, teknologi dan kesenian (UU RI No,2 Tahun 1989). Sehingga dapat dikatakan perguruan tinggi merupakan

salah satu ujung tombak dalam mengembangkan dan memajukan bangsa melalui proses pendidikan.

Berdasarkan *survey* yang dilakukan oleh tim Tempo pada tahun 2010, menjelaskan bahwa salah satu indikator perguruan tinggi yang baik ialah memiliki dosen yang berkualitas. Selain itu terdapat kriteria lain yang juga disebutkan seperti halnya memiliki lulusan cepat, lulusannya mudah mendapat pekerjaan, memiliki reputasi sebagai perguruan tinggi yang bagus, mudah dijangkau, lulusannya bekerja diberbagai bidang, sarana belajar yang memadai, program studi yang terkenal, memiliki izin operasional dari Dirjen Pendidikan Tinggi, status akreditasi, jumlah dosen dan mahasiswa seimbang, kedisiplinan kampus, serta fisik gedung yang bagus (Tempo, 2010).

Sehingga berdasarkan penjelasan tersebut salah satu elemen yang paling penting dalam proses pendidikan ialah Sumber Daya Manusia. Sumber daya manusia dalam suatu perguruan tinggi memiliki peranan yang sangat penting ialah dosen. Dosen merupakan salah satu unsur penting dalam perguruan tinggi yang dapat menentukan kualitas pembelajaran. Dosen merupakan pendidikan *professional* dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat (UU RI No.14 Tahun 2005).

Seorang dosen memegang peranan yang sangat strategis bagi kemajuan perguruan tinggi karena merupakan salah satu yang dapat menentukan kualitas pendidikan dan lulusan yang dihasilkan. Sehingga kontribusi dan keterlibatan seorang dosen merupakan faktor utama yang dapat menentukan kualitas dan mengembangkan dunia Pendidikan saat ini. *Work engagement* merupakan salah

satu kondisi yang dapat menggambarkan keterlibatan individu dalam mencapai kinerja yang optimal. Leiter & Bakker (2010) menjelaskan *work engagement* merupakan kondisi yang menunjukkan seberapa besar individu menghayati perannya dalam bekerja. *Work engagement* sendiri ditandai dengan tiga karakteristik utama yaitu *vigor* (semangat), *dedication* (terlibat penuh dengan pekerjaan), dan *absorption* (senang dengan pekerjaannya). Sehingga banyaknya manfaat *work engagement* sangat penting bagi individu untuk dapat *engaged* dengan pekerjaannya.

Bakker (2008) menjelaskan bahwa individu yang memiliki *work engagement* yang tinggi akan cenderung menunjukkan performa yang baik karena mereka menikmati pekerjaan yang dilakukan. Field dan Buitendach (2011) dalam penelitiannya menemukan bahwa *work engagement* memiliki hubungan kuat dengan kebahagiaan dan komitmen organisasi. karyawan dengan *work engagement* yang tinggi akan lebih mampu untuk mengekspresikan diri baik melalui fisik, mental, kognitif, maupun emosi-emosi mereka secara memuaskan selama bekerja. Selain itu Schaufeli, Tharis dan Ranen (2008) juga menjelaskan bahwa karyawan dengan *work engagement* akan memiliki rasa energik dan terkoneksi secara efektif dengan aktivitas pekerjaan mereka, tidak hanya itu individu dengan *work engagement* juga akan melihat diri mereka sebagai karyawan yang mampu menangani tuntutan pekerjaan mereka dengan baik.

Namun dalam beberapa penelitian terkait dengan *work engagement* menemukan bahwa Andini & Kurniawan (2014) tingkat *work engagement* karyawan di Indonesia hanya berada pada 41,26%. Merujuk pada indikator perilaku *work engagement* Kurniawan (2015) menemukan hanya 12,9% karyawan yang selalu mencoba untuk melakukan sesuatu atau tetap melanjutkan pekerjaan

dengan penuh semangat meskipun segala sesuatunya tidak berjalan dengan sebagaimana mestinya, dan hanya 16.7% karyawan yang selalu terlibat sampai tuntas dalam pekerjaan yang ditanganinya, 23,0% karyawan yang selalu bersemangat untuk segera pergi ke tempat kerja ketika bangun di pagi hari. Hal ini kemudian menunjukkan bahwa saat ini tingkat *work engagement* di Indonesia masih menjadi permasalahan.

Bakker & Demerouti (2006) menjelaskan bahwa menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi *work engagement* salah satunya ialah *job resources*, dimana *job resources* secara khusus mempengaruhi motivasi dan *work engagement* pada saat *job demands* tinggi. Di mana ketika *job demand* tinggi maka akan menyebabkan *work pressure*, *emotional demands*, *role ambiguity* dan *exhaustion*. Sedangkan ketika *job resources* tinggi maka akan mengarahkan ada dukungan sosial, otonomi, dan *feedback* yang dapat memicu terjadinya proses motivasi yang mengarah pada proses pembelajaran, keterlibatan kerja, dan komitmen pada organisasi. Sehingga *work engagement* akan tercapai ketika individu memiliki *job resources* yang tinggi.

Tugas dan tanggung jawab profesi dosen telah dijelaskan dalam UU RI No.14 tahun 2005 yang menyatakan bahwa profesi dosen merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip, memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia. Dengan demikian dosen diharapkan dapat menginvestasikan dirinya untuk dapat terlibat penuh dalam proses belajar mengajar. Oleh karenanya setiap dosen seyogyanya memiliki *engagement* yang tinggi pada pekerjaannya.

Pada kondisi lapangan berdasarkan wawancara yang dilakukan pada dosen fakultas x menjelaskan salah satu tantangan yang sering dihadapi selama menjadi

dosen ialah terkait dengan bagaimana menghadapi mahasiswa yang memiliki karakter yang berbeda-beda, dimana dirinya berusaha untuk bisa lebih dekat dengan mahasiswa, menganggap mahasiswa sebagai teman agar ketika lebih dekat dengan mahasiswa dirinya lebih mudah dalam proses belajar mengajar. Kemudian tantangan lain yang dihadapi ialah terkait dengan masalah administrasi yang sering kali menghambat pekerjaan lain seperti menyelesaikan laporan pertanggungjawaban penelitian, menyusun borang akreditasi yang cukup mengambil banyak waktu dalam menyelesaikannya. Namun selama mempunyai kesibukan lain, dosen terkait selalu berusaha untuk menyeimbangkan pekerjaannya dan mengutamakan salah satu tugas utamanya yaitu memfasilitasi mahasiswa dalam belajar atau terlibat langsung dalam proses belajar.

Kemudian pada wawancara kedua pada dosen y menjelaskan bahwa saat ini tantangan dan hambatan yang paling sering dihadapi ialah ketika menghadapi mahasiswa yang memiliki macam-macam karakter sehingga dosen dituntut untuk bisa mengenali karakter mereka agar memudahkan dosen dalam menjalankan proses belajar mengajar, kemudian tidak jarang juga konflik atau perbedaan antara satu dosen dengan dosen yang lainnya yang bisa menghambat pekerjaan, dan salah satu hambatan yang cukup menyita banyak waktu dosen ialah menyelesaikan tugas-tugas administrasi salah satunya seperti menyelesaikan laporan penelitian yang membutuhkan waktu yang lama dalam penyelesaiannya. Selain itu saat ini masih ada beberapa dosen yang tidak memenuhi tugas & tanggung jawabnya secara utuh seperti halnya banyak dosen yang hanya menjalankan tugas & tanggung jawabnya untuk mendidik saja namun tidak melakukan penelitian & pengabdian, dan begitupun sebaliknya. Sekarang ini ada juga beberapa dosen yang sering kali semau hati merubah jadwal perkuliahan

sehingga ketika jadwal satu berubah akan berdampak pada jadwal-jadwal lain yang membuat dosen lain juga menjadi terhambat.

Selanjutnya wawancara yang dilakukan pada dosen ketiga T menyatakan bahwa salah satu hal yang cukup membebani dosen saat ini ialah banyaknya pekerjaan administrasi yang harus diselesaikan, dimana pekerjaan tersebut cukup menyita waktu, seperti setiap tahun dosen diminta untuk selalu mengupgrade biodata, menyelesaikan laporan penelitian, menyelesaikan laporan keuangan penelitian, dan mengerjakan borang akreditasi dimana proses ini kemudian menurut dosen terkait sangat mengganggu pekerjaannya khususnya tugas dan tanggung jawab utamanya dalam hal ini ialah melangsungkan proses belajar mengajar dimana waktu yang seharusnya digunakan untuk memutakhirkan ilmu, membuat materi untuk perkuliahan namun karena adanya tanggung jawab lain yang harus segera diselesaikan sehingga tidak jarang dosen memindahkan waktu mengajar dikarenakan dituntut untuk segera menyelesaikan tugas tersebut.

Selain itu berdasarkan wawancara dosen ketiga yaitu dosen T mengatakan bahwa saat ini ada beberapa hal yang mengganggu dosen untuk mengembangkan karirnya seperti halnya masih adanya istilah senioritas antara dosen senior dan junior sehingga hal tersebut cukup menghambat dirinya untuk lebih berkembang. Selain itu saat ini juga ada beberapa dosen yang memiliki jabatan struktural diluar kampus dan seringkali dosen tersebut lebih mementingkan tugas jabatan diluar kampus dibandingkan menjalankan tugas & tanggung jawab utamanya berdasarkan tri dharma perguruan tinggi, sehingga tidak jarang dosen lain diminta untuk menggantikan atau mengisi jadwal dosen tersebut ketika tidak dapat menghadiri perkuliahan.

Berdasarkan hasil wawancara awal yang dilakukan pada 3 orang dosen di Universitas Hasanuddin diperoleh kesimpulan sementara bahwa dosen saat ini terlihat memiliki *job demands* yang cukup tinggi sehingga dosen sulit memilih antara tugas dan tanggung jawab mana yang harus diselesaikan, dimana dari wawancara tersebut menemukan bahwa banyaknya tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan dosen seperti halnya menyelesaikan tugas administrasi, menyelesaikan laporan pertanggungjawaban, mengerjakan borang akreditasi, membuat materi perkuliahan, mengikuti seminar atau workshop untuk memutakhirkan ilmunya dan tugas-tugas tambahan lainnya. Banyaknya tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan kemudian berpotensi membuat dosen mengalami *stress process*. Schaufeli & Bakker (2004) menjelaskan bahwa *job demands* yang berlebih akan menjadi *stressor* yang membuat karyawan harus mengeluarkan usaha yang besar sehingga akan muncul beberapa respon negatif seperti depresi, kecemasan atau *burnout*.

Disisi lain banyaknya tugas dan tanggung jawab dosen tidak dapat dianggap mudah karena tidak hanya satu tanggung jawab yang harus diselesaikan namun ada banyak yang harus diselesaikan. Sehingga apa bila dosen didukung dengan *resources* yang memadai akan membantu dosen untuk berada pada *motivational process*, yang akan memicu munculnya *engagement* pada dosen yang nantinya akan berpengaruh pada kinerjanya. Hal ini kemudian dijelaskan oleh Schaufeli & Bakker (2004) bahwa *job resources* dapat memainkan peran sebagai motivator secara intrinsik dengan memicu pertumbuhan individu, pembelajaran dan pengembangan, atau secara ekstrinsik dengan membantu mencapai tujuan pekerjaan. Sehingga dengan demikian apabila *job demands* disertai dengan *job resources* yang tinggi dapat memicu muncul *work engagement* pada individu.

Dalam penelitian yang dilakukan Bakker dan Demerouti (2008) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif atas *work engagement* sebagai mediator untuk *job resources* terhadap *job performance*. Selain itu *work engagement* menjadi penting bagi individu karena akan berpengaruh pada *well-being* individu. Dalam penelitian yang dilakukan Kimberly (2013) menemukan bahwa *psychological-well being* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *work engagement* dimana individu akan senang dan nyaman dengan apa yang dikerjakan

Berdasarkan penjelasan diatas, *work engagement* merupakan hal yang penting, baik bagi univristas maupun bagi diri dosen itu sendiri dalam mencapai tujuannya. Sehingga dengan *demands* yang sangat tinggi dosen perlu didukung dengan *resources* yang tinggi pula. Hal ini kemudian mendorong peneliti untuk mengkaji lebih dalam terkait dengan bagaimana pandangan *work engagement* dan faktor mendukung *work engagement* pada dosen di Universitas Hasanuddin.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut maka dapat dikemukakan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pandangan *work engagement* pada profesi Dosen di Universitas Hasanuddin?
2. Apa faktor-faktor yang mempengaruhi *work engagement* pada profesi Dosen di Universitas Hasanuddin?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas tujuan penelitian ini ialah untuk menjelaskan bagaiman Dosen di Universitas Hasanuddin memandang *work engagement* dan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi *work engagement* pada profesi Dosen.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan masukan berharga bagi pengembangan ilmu di bidang ilmu psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi.
2. Hasil penelitian dapat menjelaskan bagaimana pandangan *work engagement* pada profesi Dosen.
3. Hasil penelitian dapat menjelaskan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *work engagement* khususnya pada profesi Dosen.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1 Work Engagement

##### 2.1.1. Definisi Work Engagement

Menurut KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia) *engagement* adalah keterlibatan, kemudian Konsep mengenai *engagement* pertama kali dikemukakan oleh William Khan dalam penelitiannya mengenai *Academy of Management Journal* pada tahun 1990. Khan (1990) menjelaskan mengenai konsep *personal engagement* yang didefinisikan sebagai pemanfaatan diri karyawan dalam melakukan perannya pada saat bekerja. Karyawan yang dikatakan *personal engagement* ketika dirinya dapat mengekspresikan aspek fisik, kognitif, dan emosional dalam dirinya untuk kepentingan perannya dalam bekerja.

Kahn (1990) mendefinisikan *engagement* sebagai penguasaan karyawan terhadap peran mereka dalam pekerjaannya, dimana karyawan akan mengikat diri dengan pekerjaannya, kemudian akan bekerja dan mengekspresikan diri baik secara fisik, kognitif, maupun emosional selama mereka memerankan performanya dalam bekerja. Aspek kognitif mengacu pada keyakinan pekerja terhadap organisasi, pemimpin dan kondisi pekerjaan, sedangkan aspek emosional mengacu pada perasaan pekerjaan mengenai apakah positif atau negatif terhadap organisasi dan pimpinannya. Selain itu *engagement* juga meliputi kehadiran baik secara fisik maupun psikologis terkait bagaimana individu menunjukkan perannya dalam organisasi.

Brown (2003) menjelaskan definisi mengenai individu yang dikatakan *work engagement* dalam pekerjaannya apabila individu tersebut dapat mengidentifikasi diri secara psikologis dengan pekerjaannya, dan menganggap

kinerjanya penting untuk dirinya, dan untuk organisasinya. Kemudian Schaufeli & Bakker (2004) mendefinisikan *work engagement* sebagai perasaan positif, motivasi dan pekerjaan yang berhubungan dengan keadaan psikologis yang ditandai dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. *Vigor* dikarakteristikan dengan tingkat energi yang tinggi, resiliensi, keinginan untuk berusaha dan tidak menyerah dalam menghadapi tantangan, kemudian *dedication* ditandai dengan adanya rasa antusias, bernilai, inspirasi, berharga, dan menantang, dan yang terakhir *absorption* ditandai dengan konsentrasi penuh terhadap suatu pekerjaan.

Saks (2006) mengemukakan definisi mengenai *work engagement* yang merupakan konstruk yang terdiri dari komponen kognitif, emosi dan perilaku yang diasosiasikan untuk melakukan tugas dan pekerjaan. Leiter & Maslach (1997) menggambarkan bahwa *work engagement* ditandai dengan energi, keterlibatan, dan khasiat yang dianggap berlawanan langsung dari tiga dimensi *burnout* yaitu kelelahan, sinisme, dan mengurangi khasiat profesional. Sehingga *work engagement* berfokus pada energi, keterlibatan efektivitas individu dalam pekerjaannya dan fokus pada keterlibatan kerja dalam membangun organisasi yang lebih efektif. Selain itu Wellins & Cocelman (2004) juga mendefinisikan *work engagement* sebagai kekuatan yang memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja pada level yang lebih tinggi, energi berupa komitmen pada organisasi, rasa memiliki pekerjaan, usaha yang lebih (waktu dan energi), semangat dan keterikatan, dan komitmen dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan beberapa uraian pendapat ahli diatas mengenai *work engagement* dapat disimpulkan bahwa *work engagement* adalah perilaku atau kondisi karyawan dalam bekerja yang mendedikasikan dirinya secara penuh baik dari segi fisik, kognitif, maupun emosional. Karyawan dengan *work engagement*

akan mampu menemukan arti dalam pekerjaan, mampu mencapai visi dan misi organisasi, dan akan bekerja lebih keras untuk mencapai keberhasilan dan tujuan dari organisasi atau perusahaan.

### **2.1.2. Dimensi Work Engagement**

Schaufeli, Salanova, , Gonzales-Roma & Bakker (2002) menjelaskan bahwa *work engagement* merupakan keadaan motivasional positif, pemenuhan, pandangan terhadap kondisi kerja yang dikarakteristikkan dengan adanya *vigor*, *dedication* dan *absorption*. Terkait dengan penjelasan diatas Schaufeli dan Bakker (2003) mengkonseptualisasikan dimensi yang terdapat dalam *work engagement*, yaitu:

#### **a. Vigor**

Merupakan energi dan mental yang kuat selama bekerja, keberanian untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan tekun dalam menghadapi kesulitan kerja, kemauan untuk menginvestasikan segala upaya dalam suatu pekerjaan dan tetap bertahan meskipun menghadapi kesulitan.

#### **b. Dedication**

Terlibat kuat dalam suatu pekerjaan dan mengalami rasa kebermaknaan, antusiasme, kebanggaan, inspirasi dan tantangan. Kewajiban yang mengharuskan untuk tidak menguntungkan diri sendiri, baik secara langsung maupun tidak langsung dan berkaitan dengan dengan kepentingan pihak ketiga, hal ini dapat diukur dengan; arti pekerjaan bagi seseorang, antusias terhadap pekerjaan, selalu ingin bekerja, dapat bekerja dalam waktu yang lama, dan bangga dengan pekerjaannya.

### c. Absorption

Bekerja dengan penuh konsentrasi dan serius terhadap pekerjaannya. Dalam bekerja waktu terasa berlalu begitu cepat dan menemukan kesulitan dalam memisahkan diri dengan pekerjaan. Perasaan individu terhadap pekerjaannya terkait dengan waktu yang dirasakan ketika bekerja, apakah pekerjaan menjadi inspirasinya dan apakah pekerjaan menjadi menarik baginya.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat diketahui bahwa karyawan yang memiliki *work engagement* ditandai dengan adanya *vigor* dimana *vigor* merupakan daya tahan baik fisik maupun mental, kesediaan untuk berusaha, dan ketekunan dalam menghadapi kesulitan, *dedication* yang ditandai dengan perasaan penuh makna, antusias, inspiratif, perasaan bangga, dan merasa tertantang dengan pekerjaannya, dan *absorption* yang ditandai dengan fokus terhadap pekerjaan, mencintai pekerjaan, bergembira, dan tidak terpisahkan dengan pekerjaan.

### 2.1.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Work Engagement

Schaufeli & Bakker (2004) menjelaskan bahwa terdapat beberapa hal yang menjadi prediktor penting bagi *work engagement* yaitu *job demands* dan *job-personal resources*.

#### a. *Job demands*

Diartikan sebagai bagaimana lingkungan pekerjaan memberikan stimulus yang bersifat menuntut dan memerintah sehingga perlu diberikan respon. Respon yang diberikan seringkali harus mengeluarkan usaha baik fisik maupun psikis dari individu atau karyawan terkait dikarenakan tuntutan kerja yang dapat mengarah pada aspek fisik, sosial, atau organisasi. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *job demands* ialah *work pressure* (tekanan kerja), *emotional*

*demands* (tuntutan emosi), *mental demands* (tuntutan mental), dan *physical demands* (tuntutan fisik).

b. *Job / Personal resources*

Diartikan sebagai aspek fisik, psikologis, sosial dan organisasi pada pekerjaan yang antara lain digunakan untuk; mengurangi tuntutan pekerjaan dan usaha yang dikeluarkan secara fisik maupun psikis, meraih suatu tujuan/*goal* dari pekerjaan, dan menstimulasi perkembangan, pertumbuhan dan pembelajaran pribadi. Sedangkan *personal resources* adalah evaluasi diri secara positif sehingga terikat dengan kemampuan beradaptasi dan kemampuan untuk mengontrol lingkungan disekitar sehingga dapat menghadapi situasi yang menentang sekalipun. Menurut model teori JD-R Halbesleben (dalam Bakker & Leiter 2010) menyatakan bahwa *job resources* merupakan penahan hubungan antara *job demands* dan kelelahan (*exhaustion*). Dibawah kondisi pekerjaan, pekerja memiliki level tinggi dari *resources* memberikan lebih masukan dan kemudian lebih mampu berhubungan dengan tuntutan (*demands*). Hasil pekerja akan cenderung memiliki tingkat kelelahan yang rendah dalam bekerja

#### **2.1.4. Ciri-ciri Work Engagement**

Individu yang memiliki *work engagement* terhadap organisasi memiliki karakteristik tertentu, di mana banyak pendapat yang mengemukakan terkait dengan karakteristik atau ciri-ciri *work engagement* salah satunya yang dikemukakan Hewitt (Schaufeli & Bakker, 2010) yang menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi akan secara konsisten mendemonstrasikan tiga perilaku umum yaitu:

- a. *Say* – secara konsisten berbicara positif mengenai organisasi tempat mereka bekerja, dimana mereka akan berbicara positif kepada semua orang baik rekan kerja, calon karyawan, maupun pelanggan terkait dengan tempat kerja mereka.
- b. *Stay* – keinginan untuk tetap menjadi anggota dalam organisasi tempat mereka bekerja dibandingkan melihat kesempatan bekerja di organisasi lain.
- c. *Strive* – memberikan waktu lebih, tenaga dan inisiatif untuk dapat berkontribusi lebih terhadap organisasi untuk mencapai kesuksesan organisasi.

Karyawan yang *engaged* akan menikmati pekerjaan yang mereka kerjakan dan selalu berusaha untuk dapat menyukseskan organisasi tempat mereka bekerja. Leiter & Bakker (2010) menjelaskan bahwa karyawan yang *engaged* akan merasa terdorong untuk berusaha maju untuk mencapai tujuan yang menantang, dan selalu menginginkan kesuksesan. Dengan demikian ciri-ciri karyawan yang *engaged* tidak hanya menjadi individu yang energik namun mereka juga akan secara antusias lebih berenergi dalam mengerjakan pekerjaannya.

#### **2.1.5. Manfaat Work Engagement**

Saks (2006) menjelaskan terkait dengan manfaat ketika individu memiliki *work engagement* dalam bekerja yaitu:

- a. Kepuasan Kerja

Karyawan yang *engaged* tentunya memiliki rasa cinta kepada pekerjaan, perusahaan, dan kepuasan dalam bekerja yang juga dapat mencerminkan perasaannya. Karyawan yang *engaged* memiliki rasa cinta kepada perusahaan dan sudah pasti puas atas segala sesuatu yang melekat pada pekerjaannya.

#### b. Komitmen Organisasi

Karyawan yang *engaged* dengan perusahaan tertentu akan memiliki komitmen dengan perusahaan karena elemen-elemen komitmen juga terkandung dalam *work engagement*.

#### c. *Intention to quit*

Karyawan yang *engaged* cenderung lebih bertahan karena elemen-elemen komitmen juga terkandung dalam *work engagement*. Keinginan karyawan keluar dari organisasi biasanya lebih sering disebabkan karena adanya rasa tidak nyaman dalam organisasi.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan dengan *engaged* yang tinggi akan merasa terdorong untuk selalu berkembang dan mencapai tujuan. Lebih lanjut *work engagement* merupakan sikap dan perilaku individu dalam bekerja dengan mengeskpresikan dirinya secara total mulai dari fisik, kognitif, afektif, dan emosional. *Work engagement* juga merefleksikan mengenai sejauh mana keterlibatan individu dalam bekerja, memiliki perhatian yang lebih terhadap organisasi tempat mereka bekerja, dapat merasakan pengalaman dalam bekerja, dan dapat mengurangi gangguan-gangguan dalam bekerja.

## **2.2 Dosen**

### **2.2.1. Definisi Dosen**

Dosen adalah tenaga pendidik yang mempunyai peran sebagai penentu keberhasilan tujuan perguruan tinggi selain tenaga kependidikan lainnya, karena dosen merupakan orang yang langsung bersinggungan dengan peserta didik untuk memberikan bimbingan yang muaranya akan menghasilkan lulusan sesuai

dengan apa yang diharapkan. Seorang dosen tentunya memiliki tugas mengajar dan membimbing mahasiswa agar yang bersangkutan memiliki kompetensi yang relevan dengan keahliannya dan memiliki tanggung jawab pengembangan ilmu pengetahuan melalui penelitian yang semestinya dilakukan secara terus menerus (UU RI No.14 Tahun 2005).

### **2.2.2. Tugas dan Fungsi Dosen**

Tugas dan fungsi dosen secara eksplisit tertera pada pasal 1 ayat 2 Undang-Undang No.14 tahun 2005 Guru dan Dosen, bahwa “Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan, ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat”.

Berdasarkan pada pasal 1 ayat 2 tugas dan fungsi dosen melekat pada kedudukan dan perannya, yaitu:

- a) Bertugas mentransformasikan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni, melalui fungsi pendidikan.
- b) Bertugas mengembangkan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni, melalui fungsi penelitian
- c) Bertugas menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui fungsi pengabdian masyarakat.

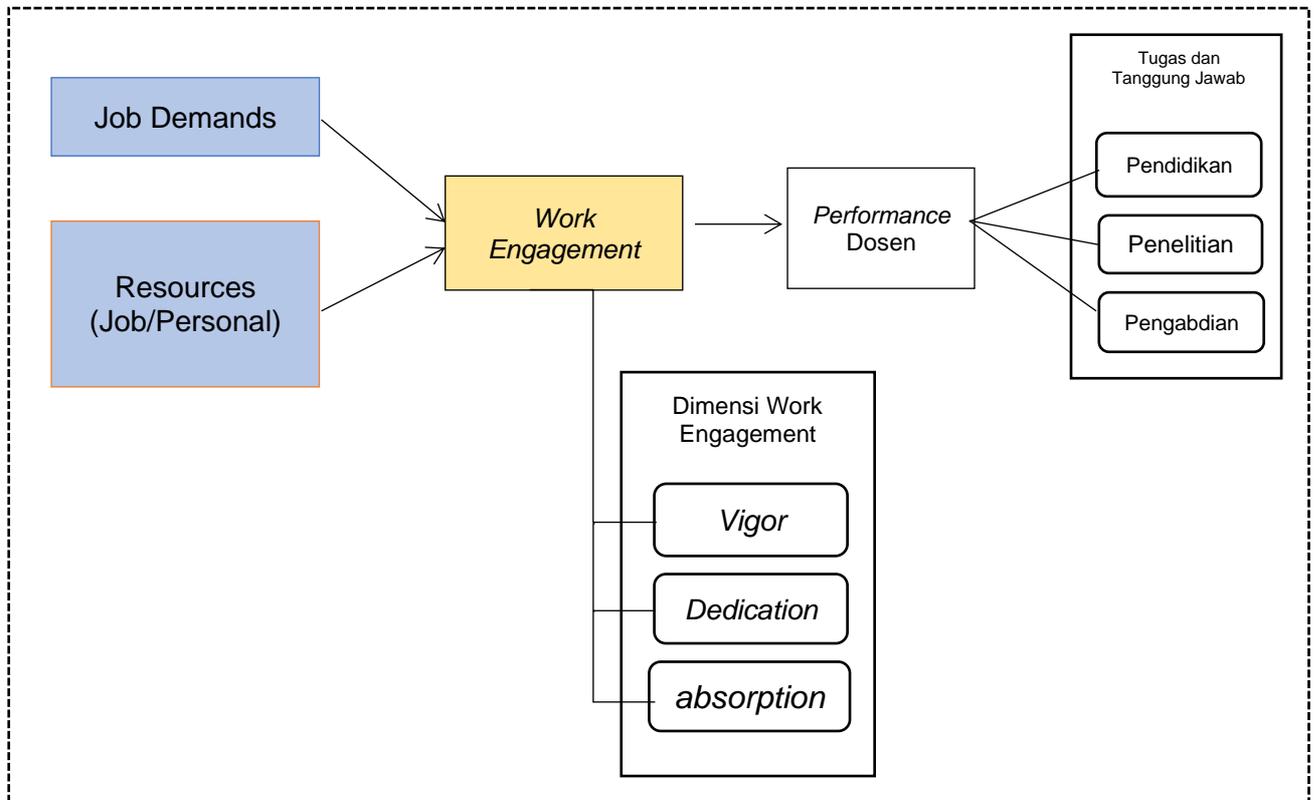
Sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya, maka dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya (pasal 60) dosen berkewajiban:

- a) melaksanakan pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat;
- b) Merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran;

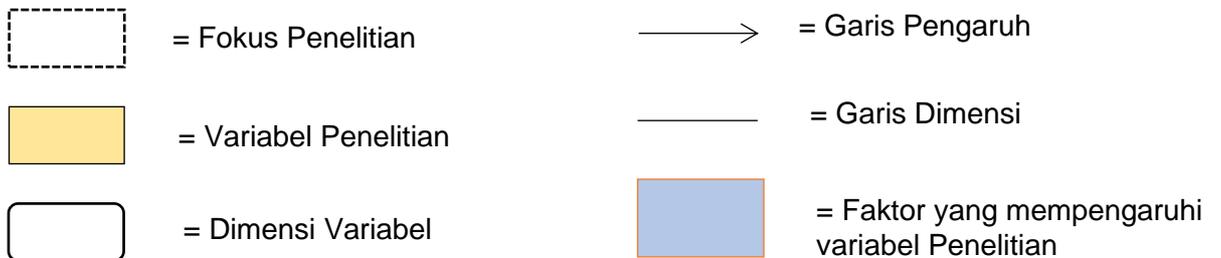
- c) Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni;
- d) Bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang sosioekonomi peserta didik dalam pembelajaran;
- e) Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum dan kode etik, serta nilai-nilai agama dan etika, dan
- f) Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Konsekuensi dari kedudukan, fungsi dan perannya seperti diatas, maka dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dosen harus memiliki keahlian, kemahiran atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma-norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi sebagaimana yang telah dijelaskan pada pasal 1 ayat .

### 2.3 Kerangka Hipotetik



Gambar 2.1 Kerangka Hipotetik



Didasari pada teori *Job Demands-Resources* (JD-R) Schaufeli & Bakker (2004) menjelaskan bahwa *work engagement* dipengaruhi oleh dua faktor utama yaitu *job demands* dan *job/personal resources*. *Job demands* adalah aspek-aspek fisik, psikologis sosial dan organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan usaha dalam membentuk fisik, kognitif, maupun emosional secara terus menerus. Sehingga *job demands* akan berubah menjadi stres kerja apabila disertai dengan tuntutan yang membutuhkan usaha yang besar, yang pada akhirnya dapat menimbulkan efek

negatif seperti depresi, kecemasan dan *burnout* *Job resources* adalah aspek fisik, sosial, psikologis atau organisasi dari pekerjaan yang mampu mengurangi tuntutan pekerjaan dalam kaitannya dengan karyawan, memberikan pengaruh pada pencapaian tujuan, dan menstimulasi pengembangan dan pembelajaran. Sedangkan *personal resources* adalah sumber daya diri positif terkait dengan ketahanan yang mengacu pada kemampuan individu untuk mengendalikan dan memberikan dampak baik pada lingkungan mereka.

Dosen dapat *engaged* dengan pekerjaannya ketika didukung oleh faktor yang dapat mengarahkan pada *motivational procces*, di mana *motivational procces* akan terjadi ketika *demands* pada pekerjaan rendah. Sehingga ketika dosen memiliki *demands* yang tinggi namun didukung dengan *resources* yang memadai maka akan mengarahkan dosen pada *motivational procces* yang dapat membantu dosen berada pada kondisi *work engagement* yang ditandai dengan *vigor* (semangat), *dedication* (terlibat penuh dengan pekerjaannya), *absorption* (merasa senang dengan pekerjaannya). Ketika dosen berada pada kondisi yang *engaged* dengan pekerjaannya nantinya berpengaruh terhadap *performance* dosen khususnya pada tugas dan tanggung jawabnya berdasarkan Tri Dharma Perguruan Tinggi yaitu pendidikan penelitian dan pengabdian.