

**KONTRIBUSI *ORGANIZATIONAL BASED SELF ESTEEM* TERHADAP
EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA KARYAWAN PT PELINDO REGIONAL 4**

SKRIPSI

Pembimbing :

Dr. Muh. Tamar, M.Psi.

Suryadi Tandayuk, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Oleh :

Nurul Utami

C021171309



**UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS KEDOKTERAN
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
MAKASSAR**

2022

**KONTRIBUSI *ORGANIZATIONAL BASED SELF ESTEEM* TERHADAP
EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA KARYAWAN PT PELINDO REGIONAL 4**

SKRIPSI

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

Pembimbing :

**Dr. Muh. Tamar, M.Psi.
Suryadi Tandayuk, S.Psi, M.Psi, Psikolog**

OLEH:

**Nurul Utami
C021171309**



**UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS KEDOKTERAN
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
MAKASSAR
2022**

Halaman Persetujuan

**KONTRIBUSI ORGANIZATIONAL BASED SELF ESTEEM TERHADAP
EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA KARYAWAN PT PELINDO REGIONAL 4**

disusun dan diajukan oleh:

**Nurul Utami
C021171319**

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

Pembimbing I



Dr. Muhammad Tamar, M.Psi.
NIP. 19641231 199002 0 04

Pembimbing II



Suryadi Tandiyuk, S.Psi., M.Psi., Psikolog
NIP. 19870922 202005 3 001

Ketua Program Studi Psikologi
Fakultas Kedokteran
Universitas Hasanuddin



Dr. Ichlas Naniq Afandi, S.Psi., M.A.
NIP. 19840725 201012 100 4

SKRIPSI

**KONTRIBUSI ORGANIZATIONAL BASED SELF ESTEEM TERHADAP
EMPLOYEE ENGAGEMENT DI PT PELINDO REGIONAL 4**

disusun dan diajukan oleh:
Nurul Utami
C021171309

Telah dipertahankan dalam siding ujian skripsi
Pada tanggal 04 Maret 2022

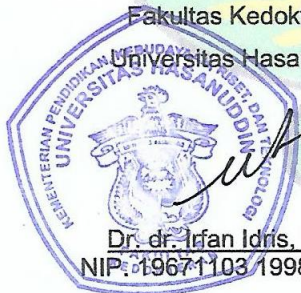
Menyetujui,
Panitia Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Muhammad Tamar. M.Psi	Ketua	1. 
2.	Grestin Sandy, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Sekretaris	2. 
3.	Elvita Bellani, S.Psi., M.Sc.	Anggota	3. 
4.	Suryadi Tandayuk, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	4. 
5.	Rezky Ariany Aras, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	5. 
6.	Sri Wahyuni, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	6. 

Mengetahui,

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

Ketua Program Studi Psikologi
Fakultas Kedokteran
Universitas Hasanuddin



Dr. dr. Irfan Idris, M.Kes.
NIP. 196711031998921001

Dr. Ichlas Nanang Afandi, S.Psi., M.A.
NIP. 198107252010121004

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, magister, dan doctor) baik di Universitas Hasanuddin maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali 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 ini.

Makassar, 04 Maret 2022,
Yang membuat pernyataan,



Nurul Utami
Nim. C021171309

KATA PENGANTAR

Pertama-tama Penulis mengucapkan rasa syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat, karunia dan hidayah-Nya terutama kesehatan, kemudahan, serta kemampuan sehingga Penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Kontribusi *Organizational Based Self Esteem* terhadap *Employee Engagement* di PT Pelindo Regional 4”.

Berdasarkan judul skripsi Penulis, tujuan yang hendak dicapai oleh Penulis adalah untuk mengetahui kontribusi *Organizational Based Self Esteem* terhadap *Employee Engagement* di PT Pelindo Regional 4. Penelitian ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Hasanuddin.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, Penulis memperoleh banyak pengalaman, pembelajaran, serta insight dari berbagai proses yang telah dilalui oleh Penulis sehingga Penulis menyadari bahwa ketika kita menjalani proses dengan penuh kesadaran dan kesyukuran maka kita akan memperoleh hasil yang baik. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak lepas dari dukungan, bimbingan, serta bantuan berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, penghargaan dan ucapan terima kasih yang tak terhingga Penulis ucapkan kepada:

1. Segenap keluarga Penulis, terutama kepada Bunda Penulis, yang mendukung penulis untuk menyelesaikan studi ini. Selain itu, Om, Abah dan Tante serta Saudara-saudara Penulis atas dukungannya, secara emosi maupun finansial.
2. Kedua dosen pembimbing, yaitu Dr. Muh. Tamar, M.Psi., dan Bapak Suryadi Tandayuk, S.Psi., M.Psi., Psikolog atas segala kesempatan, bimbingan, dan

ilmu yang diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini hingga akhir.

3. Dosen Pembahas 1 sekaligus Dosen Pembimbing Akademik, Ibu Elvita Bellani, S.Psi., M.Sc. atas dukungan, pengawasan, serta kepercayaan yang membuat Penulis dapat terus bertahan di Prodi Psikologi dengan baik.
4. Dosen Pembahas 2 sekaligus Pembimbing di mata kuliah *Area Concern*, atas bimbingan serta sarannya yang membuat penulis dapat berkembang dan menyelesaikan Skripsi dengan baik.
5. Para dosen dan staf di Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin atas segala dukungan dan kesempatan untuk dapat menimba ilmu di program studi ini.
6. Kepada Thito Giftillah Adkas, atas dukungan dan kehadirannya, sehingga Penulis dapat selalu bersemangat dalam proses pengerjaan Skripsi.
7. Sahabat Penulis, Ade Novira, Arny Ibrahim, Sukmawati Idris, dan Novatasya Hisami. Terima kasih telah menemani penulis dari awal di Psikologi hingga sekarang.
8. Teman-teman yang menemani dan membantu penulis saat proses pengerjaan, Tiwi, Ucay, Ian, Fathur, dan Rama. Terima kasih karena telah membersemai Penulis serta membantu Penulis saat mengalami kebingungan.
9. Teman-teman *Proximity'17* dan *Closure'18* yang telah menemani proses perkuliahan Penulis dari awal hingga sekarang. Terima kasih atas kebersamaan yang telah dilalui bersama.
10. Kepada 14 Pria, yang selalu membuat Penulis bersemangat dan Bahagia. Daniel, Seungchol, Jeonghan, Jisoo, Jun, Wonwoo, Soonyoung, Jihoon,

Myungho, Mingyu, Seokmin, Vernon, Seungkwan, dan Dino. Terima kasih telah memberikan energi positif saat proses pengerjaan Skripsi Penulis, dengan konten-konten yang membuat Penulis mendapatkan semangat dan energi positif untuk menyelesaikan Skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih sangat membutuhkan banyak masukan. Penulis sangat berharap kelapangan hati pembaca untuk memberikan kritik dan saran kepada Penulis untuk mendapatkan hasil yang lebih baik di masa yang akan datang. Akhirnya, semoga ilmu yang kita peroleh dapat lebih bermanfaat sebanyak-banyaknya dan dapat diterapkan dalam kehidupan sehari-hari.

Salam,

Nurul Utami

ABSTRAK

Nurul Utami, C021171309, Kontribusi *Organizational Based Self Esteem* terhadap *Employee Engagement* di PT Pelindo Regional 4, *Skripsi*, Fakultas Kedokteran, Program Studi Psikologi, 2022.
xiii + 71 Halaman + 9 Lampiran

Memasuki era globalisasi, membuat perusahaan-perusahaan di Indonesia saling bersaing untuk meningkatkan kualitas perusahaan. Salah satu factor penunjang meningkatnya kualitas perusahaan yaitu *Employee Engagement*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Kontribusi *Organizational Based Self Esteem* terhadap *Employee Engagement* di PT Pelindo Regional 4. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian *Survey*. Sampel pada penelitian ini terdiri dari 202 karyawan PT Pelindo Regional 4 yang diambil menggunakan Teknik random sampling. Data dianalisis menggunakan teknik analisis regresi sederhana.

Hasil penelitian ini menemukan bahwa *Organizational Based Self Esteem* memiliki kontribusi positif terhadap *Employee Engagement* di PT Pelindo Regional 4 dengan nilai signifikansi 0.00. *Meningkatnya Organizational Based Self Esteem* (OBSE) karyawan akan memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan *Employee Engagement*. Tetapi, jika OBSE menurun maka terdapat kemungkinan *Employee Engagement* juga akan ikut menurun.

Kata Kunci: *Organizational Based Self Esteem, Employee Engagement*.
Karyawan
Daftar Pustaka: 51 (1989 – 2021)

ABSTRACT

Nurul Utami, C021171309, Contribution *Organizational Based Self Esteem* for *Employee Engagement* in PT Pelindo Regional 4, *Bachelor Thesis*, Faculty of Medicine, Psychology Departement, 2022.
xiii + 71 Pages + 9 Attachment

The Globalization era, make Companies in Indonesia compete with each other to improve the quality of the company. One of the supporting factors for increasing the quality of the company is Employee Engagement. This study aims to determine the contribution of Organizational Based Self Esteem to Employee Engagement at PT Pelindo Regional 4. This study uses a quantitative approach with a survey research design. The sample in this study consisted of 202 employees of PT Pelindo Regional 4 who were taken using a random sampling technique. The data were analyzed using a simple regression analysis technique.

The results of this study found that Organizational Based Self Esteem has a positive contribution to Employee Engagement at PT Pelindo Regional 4 with a significance value of 0.00. Increasing the Organizational Based Self Esteem (OBSE) of employees will make a positive contribution to increasing Employee Engagement. However, if OBSE decreases, there is a possibility that Employee Engagement will also decrease.

Keywords : Organizational Based Self Esteem, Employee Engagement.
Employee
Bibliography, 51 (1989 – 2021)

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Persetujuan	ii
Lembar Pengesahan	iii
Lembar pernyataan.....	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Maksud,Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	10
1.3.1 Maksud Penelitian.....	10
1.3.2 Tujuan Penelitian	10
1.3.3 Manfaat Penelitian	10
1.3.3.1 Manfaat Teoritis	10
1.3.3.2 Manfaat Praktis	11
BAB II	12
TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 <i>Employee Engagement</i>	12
2.1.1 Definisi <i>Employee Engagement</i>	12
2.1.2 Dimensi <i>Employee Engagement</i>	14
2.1.3 Faktor yang mempengaruhi <i>Employee Engagement</i>	15
2.1.6 Dampak <i>Employee Engagement</i>	17
2.2 <i>Organizational Based Self Esteem</i>	18
2.3 Kontribusi <i>Organizational Based Self Esteem</i> terhadap <i>Employee Engagement</i>	22
2.4 Kerangka konseptual.....	24
2.5 Hipotesis Penelitian	25
BAB III	28
METODE PENELITIAN.....	28
3.1 Jenis Penelitian	28
3.2 Desain Penelitian	28
3.3 Variabel Penelitian	28
3.4 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	28
3.4.1 <i>Employee Engagement</i>	28
3.5 Populasi dan Sampel	29
3.5.1 Populasi.....	29
3.5.2 Sampel	29
3.6 Teknik Pengumpulan Data	30
3.6.1 Instrumen Penelitian	30
3.6.2 Uji Validitas	33
3.6.3 Uji Reliabilitas	34
3.7 Teknik Analisis Data.....	35
3.7.1 Analisis Deskriptif	35

3.7.2 Uji Asumsi.....	36
3.7.3 Uji Hipotesis.....	36
3.8 Waktu Penelitian	37
BAB IV.....	39
HASIL DAN PEMBAHASAN	39
4.1 Gambaran Karakteristik Responden.....	39
4.1.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	39
4.1.2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia	40
4.1.3 Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja.....	41
4.2 Analisis Deskriptif Variabel	41
4.2.1 Profil <i>Organizational Based Self Esteem</i>	41
4.2.2 Profil <i>Employee Engagement</i>	48
4.3 Analisis Uji Asumsi	57
4.3.1 Uji Normalitas	57
4.3.2 Uji Linearitas	58
4.4 Uji Hipotesis	58
4.4.1 Analisis Regresi Linear Sederhana	59
4.5 Pembahasan	60
4.6 Limitasi Penelitian	66
BAB V.....	66
KESIMPULAN DAN SARAN	66
5.1 Kesimpulan	66
5.2 Saran	66
5.2.1 Bagi instansi Tempat Penelitian	66
5.2.2 Bagi Pengembangan Penelitian	66

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 <i>Blueprint</i> Skala <i>Employee Engagement</i>	31
Tabel 3.2 <i>Blueprint</i> Skala OBSE	32
Tabel 3.3 Uji Reliabilitas Cronbach's Alpha OBSE	35
Tabel 3.4 Uji Reliabilitas Cronbach's Alpha UWES-9	36
Tabel 3.5 Waktu Penelitian	37
Tabel 4.1 Deskriptif Statistik Variabel <i>Employee Engagement</i>	41
Tabel 4.2 Penormaan Skala <i>Employee Engagement</i>	42
Tabel 4.3 Deskriptif Statistik Variabel OBSE	48
Tabel 4.4 Penormaan Skala OBSE	49
Tabel 4.5 Uji Normalitas	57
Tabel 4.6 Uji Linearitas	58
Tabel 4.7 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Diagram hubungan job resource, personal resource dan employee engagement.....	17
Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran.....	24
Gambar 4.1 Persentase Responden berdasarkan Jenis Kelamin	39
Gambar 4.2 Persentase Responden berdasarkan Usia	40
Gambar 4.3 Persentase Responden berdasarkan Masa Kerja	41
Gambar 4.4 Profil OBSE Responden.....	43
Gambar 4.5 Profil OBSE berdasarkan Jenis Kelamin	44
Gambar 4.6 Profil OBSE berdasarkan Usia	45
Gambar 4.7 Profil OBSE berdasarkan Masa Kerja	47
Gambar 4.8 Profil Employee Engagement Responden.....	50
Gambar 4.9 Profil Employee Engagement berdasarkan dimensi Vigor	51
Gambar 4.10 Profil Employee Engagement berdasarkan dimensi Absorption ...	51
Gambar 4.11 Profil Employee Engagement berdasarkan dimensi Dedication....	52
Gambar 4.12 Profil Employee Engagement berdasarkan Jenis Kelamin	53
Gambar 4.13 Profil Employee Engagement berdasarkan Usia	54
Gambar 4.14 Profil Employee Engagement Berdasarkan Masa Kerja	56

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Penelitian

Lampiran 2 Skala Penelitian

Lampiran 3 Uji Validitas

Lampiran 4 Uji Reliabilitas

Lampiran 5 Uji Asumsi

Lampiran 6 Uji Hipotesis

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Memasuki era globalisasi, menyebabkan banyak perusahaan multinasional memasuki Indonesia. Beberapa contoh dari perusahaan multinasional ialah *Google*, *Adidas*, *Samsung* dan sebagainya. Perusahaan-perusahaan multinasional tersebut berlomba-lomba untuk merebut pasar, sehingga perusahaan berusaha memberikan yang terbaik. Kompetisi tersebut menuntut perusahaan untuk memikirkan cara beradaptasi dari ketatnya persaingan bisnis (Mujiasih & Ratnaningsih, 2007).

Saat ini Indonesia juga, memasuki Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA). Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu hal penting yang dibutuhkan perusahaan dalam menghadapi MEA. Perusahaan membutuhkan SDM yang memadai untuk mendapatkan capaian yang maksimal dalam produksinya. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk mampu mengoptimalkan kinerja pegawainya agar mendapatkan hasil terbaik. Hal ini merupakan kunci keberhasilan perusahaan untuk mencapai keunggulan dalam kompetisi dunia bisnis secara global (Dagher, Chapa, & Junaid, 2015).

Demerouti dan Cropanzano (2010) menyampaikan bahwa pada saat ini perusahaan cenderung lebih tertarik pada topik *Employee Engagement*. Hal ini disebabkan setelah dilakukannya beberapa penelitian yang menunjukkan hubungan positif antara *Employee Engagement* dengan peningkatan kualitas kerja karyawan. Hal tersebut akan menguntungkan bagi perusahaan, sehingga *engagement* menjadi hal yang penting untuk diperhatikan oleh perusahaan manapun.

Employee Engagement merupakan keadaan afektif yang memotivasi, positif, dan bersifat memenuhi (*fulfilling*) berhubungan dengan kesejahteraan karyawan (Leiter & Bakker, 2010). Karyawan potensial yang *engaged* menjadi sangat berharga untuk mendukung kinerja perusahaan karena mereka memiliki energi yang tinggi dan antusias dalam pekerjaannya (Bakker, Schaufeli, Leither & Taris, 2008). Karyawan yang memiliki *engagement* tinggi akan memberikan potensi yang dimilikinya secara penuh pada pekerjaannya. Tingkat *engagement* karyawan berpotensi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap retensi karyawan, produktivitas dan loyalitasnya. *Employee Engagement* juga berperan sebagai penghubung utama terhadap kepuasan pelanggan, reputasi perusahaan, dan nilai saham secara keseluruhan (Sundaray, 2011).

Schaufeli (2012) menyatakan karyawan yang memiliki ikatan dengan perusahaan cenderung lebih sering merasakan emosi positif seperti kebahagiaan, suka cita, dan antusiasme ketika bekerja. Emosi positif ini membuat karyawan lebih proaktif untuk mempelajari pengetahuan dan keterampilan baru. Kondisi ini pada gilirannya akan memfasilitasi kinerja karyawan. Di samping itu, karyawan yang *engagement* juga menunjukkan inisiatif yang lebih tinggi dan motivasi yang kuat untuk belajar. Akhirnya, karyawan menjadi mampu dan bersedia untuk bekerja lebih dari yang diharapkan. Boztosun, Aksoylu, dan Ulucak (2016) menyatakan karyawan yang *engagement* dengan pekerjaannya memberikan keunggulan kompetitif bagi perusahaan melalui peningkatan produktivitas, perbaikan pelayanan, serta penurunan tingkat *turnover*.

Tetapi kenyataannya, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh perusahaan Wills Tower Watson (2018) mendapatkan hasil bahwa karyawan di Indonesia memiliki tingkat *engaged* yang rendah. Hasil survei tersebut menunjukkan hasil sebanyak 32% dari karyawan Indonesia yang disurvei mengatakan bahwa dalam dua tahun mendatang kemungkinan akan meninggalkan pekerjaannya saat ini, dan sebanyak 41% karyawan yang disurvei merasa yakin mereka harus meninggalkan perusahaan mereka sekarang untuk meningkatkan karirnya di masa depan. Dan juga menurut hasil survei ini lebih mengkhawatirkan bagi perusahaan, yaitu sekitar 31% dari karyawan yang tidak *engaged* cenderung akan meninggalkan pekerjaan mereka dalam dua tahun. Sebaliknya hanya 25% karyawan yang *engaged* yang masih ingin terus bekerja di perusahaan

Beberapa hal yang membuat para karyawan tidak memiliki *engagement* kuat dengan tempatnya bekerja biasanya disebabkan karena karyawan tersebut merasa tidak nyaman ataupun merasa tidak puas dengan lingkungan tempatnya bekerja (Tower Watson, 2018). Bahkan tidak sedikit pula karyawan yang menjadikan perusahaan tempatnya bekerja tersebut hanya sebagai batu loncatan untuk mencari pekerjaan dengan gaji yang diinginkan.

Teori mengenai *engagement* didefinisikan pertama kali oleh William Kahn pada tahun 1990. Kahn (1990) menyatakan *engagement* sebagai kondisi untuk terlibat dengan peran dan tanggung jawab, baik itu secara fisik, kognitif, maupun emosional. Karyawan yang *engage* memiliki motivasi untuk bekerja dan menunjukkan performa yang lebih baik (Kahn, 1990; Harter, Schmidt, & Hayes, 2002). Hal ini penting untuk diperhatikan karena organisasi membutuhkan

karyawan yang memiliki motivasi tinggi dan *engagement* pada pekerjaan (Kreating & Heslin, 2015).

Schaufeli et al. (2002) menyatakan *Employee Engagement* merupakan pandangan-pandangan yang positif karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaannya, serta karyawan merasa semua keinginannya terhadap perusahaan bisa terpenuhi dengan baik. Secara akademis, *Employee Engagement* memiliki dimensi *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. *Vigor*, membahas bagaimana seseorang menempatkan dirinya ke dalam pekerjaannya. Karyawan yang memiliki *vigor*, yaitu karyawan yang memiliki mental yang tangguh dan energi yang tinggi dalam mengerjakan pekerjaannya. *Dedication*, yaitu mengacu kepada keterlibatan yang kuat dalam suatu pekerjaan, para karyawan menemukan makna dan memberikan perhatian dalam pekerjaannya. Hal ini ditandai dengan tingginya antusias dan perasaan bangga dalam melakukan pekerjaannya. *Absorption* identik dengan konsentrasi penuh dan bahagia dengan pekerjaannya. Karyawan yang merasa *absorption* dalam pekerjaannya akan merasakan waktu berlalu begitu cepat dan mereka susah dipisahkan dari pekerjaannya.

PT Pelindo Regional 4 merupakan perusahaan yang akan terus berkembang dalam persaingan *global* dalam bidang pelabuhan, untuk itu sangat diperlukan untuk menjaga *engagement* karyawan agar bisa mencapai keunggulan kompetitif perusahaan. PT Pelindo Regional 4 memiliki visi dan misi perusahaan yang ingin dicapai, salah satunya ialah menjadi pelabuhan terbaik se-Asia Tenggara. Untuk Mencapai visi dan misi perusahaan dapat dikembangkan beberapa aspek yaitu segi produk, strategi, teknologi ataupun pembaruan sistem dan struktur perusahaan. Aspek-aspek tersebut harus ditingkatkan secara terus menerus

serta membutuhkan kerjasama yang baik dari berbagai pihak di lingkungan perusahaan.

PT Pelindo Regional 4 sendiri telah melakukan perubahan organisasi yaitu dengan mendirikan *subholding* baru bernama PT Jasa Maritim yang berfokus pada sumber daya manusia di PT Pelindo. Jika dilihat dari tujuan *subholding* baru ini ialah untuk berfokus kepada budaya perusahaan dengan memberikan pelatihan-pelatihan pada karyawannya. Pelatihan ini dapat dilihat sebagai usaha perusahaan untuk meningkatkan *job resource*, di mana berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Xanthopoulos dkk (2007) bahwa faktor yang mempengaruhi *engagement* ialah *job resource* dan *personal resource*. Selain itu berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Jannah (2021) yang menyatakan bahwa perubahan organisasi memiliki pengaruh terhadap *Employee Engagement*. Sehingga diketahui bahwa ada kemungkinan perubahan organisasi yang dilakukan oleh PT Pelindo Regional 4 memiliki dampak terhadap *Employee Engagement*.

Karyawan yang memiliki *Employee Engagement* seyogyanya memiliki sikap seperti *vigor* yaitu karyawan yang memiliki mental yang tangguh dan energi yang tinggi dalam mengerjakan pekerjaannya, sehingga karyawan merasa bersemangat untuk melakukan pekerjaan dan tidak menganggap pekerjaan hanya sebagai beban. Akan tetapi berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan di Pelindo Regional 4, salah satu karyawan di Pelindo Regional 4 mengatakan, saat ia diberikan tugas, ia tidak akan langsung dengan bersemangat mengerjakan tugasnya, tetapi ia akan mulai mengerjakan tugasnya pada saat pimpinannya mempertanyakan apakah tugasnya telah selesai, dan ia hanya mengerjakan tugas yang diberikan seadanya saja. Karyawan lain

menyatakan pula bahwa ia langsung merasa tidak bertenaga saat bangun tidur jika memikirkan pekerjaan di kantor, walaupun ia sadar bahwa sebenarnya pekerjaan yang dia miliki tidak begitu banyak, akan tetapi ia hanya merasa tidak bertenaga dan kurang bersemangat terhadap pekerjaannya.

Dimensi lain dari *Employee Engagement* yaitu *Absorption* yang identik dengan konsentrasi penuh dan bahagia dengan pekerjaannya. Karyawan yang merasa *absorption* dalam pekerjaannya akan merasakan waktu berlalu begitu cepat dan mereka susah dipisahkan dari pekerjaannya. Akan tetapi berdasarkan hasil observasi pada karyawan PT Pelindo, beberapa karyawan banyak yang saat waktu bekerja, tidak berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya dan melakukan hal pribadi, seperti ada yang menonton drama korea di jam kerja, ada yang bermain game, bahkan ada yang sibuk membuka sosial media. Sehingga berdasarkan hal tersebut tidak tercermin dimensi *absorption* dalam perilaku karyawan tersebut.

Walaupun begitu ada juga karyawan yang mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh untuk mencapai tujuan perusahaan, seperti pimpinan yang dengan semangat membantu karyawan yang di bawahnya untuk mengerjakan pekerjaannya dengan tepat. Ada pula yang karyawan yang berkonsentrasi penuh pada pekerjaannya sehingga, ia terkadang lupa waktu. Berdasarkan hal tersebut nampak jelas perbedaan antara karyawan yang cenderung *engaged* dan karyawan yang cenderung tidak *engaged*.

Ada berbagai faktor yang mempengaruhi tingkat *engaged* karyawan terhadap perusahaan. Bakker & Demerouti (2008) menyatakan faktor yang mempengaruhi *Employee Engagement* antara lain *job resources* dan *personal resource*. *Job*

resources mengacu pada kondisi pekerjaan yang menyediakan sumber daya bagi karyawan untuk melakukan pekerjaannya (Hakanen & Roodt, 2010). Secara lebih spesifik, Demerouti, Bakker, Nachreiner, dan Schaufeli (2001) mendefinisikan *job resource* sebagai aspek-aspek fisik, psikologis, sosial atau organisatoris dari pekerjaan yang mengurangi tuntutan pekerjaan (*job demands*) dan kerugian (*cost*) fisiologis maupun psikologis; berperan dalam mencapai tujuan kerja; serta mendorong pertumbuhan personal, pembelajaran, dan perkembangan karyawan. Contoh dari *job resource* pada tingkat perusahaan seperti upah, peluang karir, dan keamanan kerja berperan sebagai sumber daya untuk karyawan bekerja (Bakker, Demerouti, & Verbeke, 2004).

Xanthopoulou dkk. (2007) berpendapat bahwa *personal resource* merupakan evaluasi diri positif yang terkait erat dengan strategi koping tangguh yang berkaitan dengan hasil akhir pekerjaan yang positif. Personal resource juga dinyatakan sebagai aspek personal individu dalam mengontrol diri serta memiliki dampak terhadap lingkungan. Beberapa contoh dari *personal resource* ialah seperti *self efficacy*, *organizational-based self-esteem*, dan optimisme.

Organizational Based Self Esteem sendiri diyakini sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi *engagement* karyawan (Xanthopoulou dkk., 2007). *Organizational Based Self Esteem* atau bisa disingkat OBSE merupakan bagian dari *personal resource*. OBSE adalah sebagai tingkat kepercayaan individu bahwa dirinya cakap, merasa berharga, dan mampu berkontribusi dalam rangka memenuhi kebutuhannya sebagai anggota organisasi dan mengambil peran dalam suatu organisasi. (Pierce et al, 1989). Kreitner & Kinicki (2003) mendefinisikan *OBSE* sebagai nilai yang dimiliki oleh seorang pegawai atas

dirinya sebagai anggota organisasi yang bertindak dalam konteks organisasi atau yang biasa disebut sebagai harga diri berbasis organisasi.

Penelitian mengenai OBSE sendiri telah banyak dilakukan, seperti penelitian yang dilakukan oleh Indrayanto (2020) mengenai pengaruh OBSE terhadap kinerja karyawan yang di mana OBSE berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Indrayanto terhadap PNS di Indonesia tersebut menemukan bahwa PNS di Indonesia memiliki tingkat OBSE yang tinggi sehingga memiliki kinerja yang tinggi pula. Berdasarkan penelitian tersebut dijelaskan bahwa hal ini terjadi dikarenakan semakin tinggi individu merasa dihargai di organisasi maka semakin tinggi pula *output* yang dikeluarkan individu. Oleh karena itu penting untuk mengetahui tingkat OBSE dari karyawan.

Keterkaitan antara variabel *Employee Engagement* dan *OBSE*, dapat dijelaskan melalui teori JD-R. Teori *Job Demands-Resources* (Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001) mengusulkan bahwa semua karakteristik pekerjaan dapat diklasifikasikan dalam dua kategori utama yaitu tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan. *Job demands* adalah aspek pekerjaan yang membutuhkan energi, seperti beban kerja, tugas kompleks, dan konflik. *Job resources* adalah aspek pekerjaan yang membantu karyawan untuk menangani tuntutan pekerjaan dan mencapai tujuan mereka. *Personal resource* seperti optimisme dan *self esteem* memiliki peran yang sama sebagai *job resource*. *Personal resource* mengacu pada keyakinan yang dianut orang tentang seberapa besar kendali yang mereka miliki atas lingkungan kerja mereka. *Job resources* dan *personal resource* memberikan makna dan memenuhi kebutuhan dasar orang, serta memotivasi dan berkontribusi secara positif terhadap *Employee Engagement* (Schaufeli & Bakker, 2004)

Pierce dkk (1989) menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki OBSE yang tinggi maka karyawan akan merasa penting, berarti, dekat, dan dihargai ketika bekerja di dalam organisasinya. OBSE yang tinggi juga menandakan bahwa individu mempersepsikan dirinya cukup memenuhi tugas yang diberikan kepadanya. Individu merasa sebagai orang yang penting dan efektif dalam proses mencapai tujuan organisasi. Pentingnya OBSE adalah dapat memberikan kontribusi positif terhadap kinerja organisasi sehingga karyawan memiliki komitmen yang tinggi untuk mencapai target atau tujuan bersama.

Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh OBSE terhadap *Employee Engagement* telah dilakukan oleh Dwitasari dan Widyasari (2015) yang menyatakan bahwa ada pengaruh secara positif dan signifikan antara *Organizational Based Self Esteem* terhadap *Employee Engagement*. Penelitian lain dilakukan oleh penelitian yang dilakukan Richard Kipter Rotich (2016) dengan hasil penelitian yang menyatakan ada pengaruh positif antara *organizational-based self esteem* terhadap *Employee Engagement*. Hal ini sejalan dengan penelitian Indrayanto dan Nugroho (2013) di mana *organizational-based self esteem* merupakan variabel yang dapat dijadikan sarana bagi perusahaan dalam meningkatkan komitmen karyawan. OBSE dapat ditingkatkan dengan memperhatikan pelaksanaan pelatihan yang bertujuan mengembangkan sikap dan perasaan dari karyawan karena telah menjadi bagian dari perusahaan.

Berdasarkan hal di atas, peneliti ingin melihat kontribusi *Organizational Based Self Esteem* terhadap *Employee Engagement* di PT Pelindo Regional 4. Peneliti berharap dengan melakukan penelitian dapat mengetahui tingkat

Employee Engagement, serta tingkat *Organizational Based Self Esteem* karyawan di PT Pelindo Regional 4.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Adakah kontribusi *Organizational Based Self-Esteem* terhadap *Employee Engagement* pada karyawan di PT Pelindo Regional 4?

1.3 Maksud, Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini bermaksud mengetahui kontribusi *Organizational Based Self-Esteem* terhadap *Employee Engagement* pada karyawan di PT Pelindo Regional 4.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui kontribusi *Organizational Based Self-Esteem* terhadap *Employee Engagement* pada karyawan di PT Pelindo Regional 4.

1.3.3 Manfaat Penelitian

1.3.3.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah menambah wawasan di bidang psikologi khususnya pada bidang psikologi industri dan organisasi terkait kontribusi *Organizational Based Self Esteem* terhadap *Employee Engagement*.

1.3.3.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah bagi perusahaan PT. Pelindo Regional 4 mengetahui tingkat *Employee Engagement* karyawannya serta mengetahui faktor yang mempengaruhi *Employee Engagement*.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Employee Engagement*

Employee engagement awalnya merupakan istilah yang populer dalam dunia bisnis dan konsultan sumber daya manusia. Akan tetapi, topik ini kini mulai menarik perhatian para akademisi. Berdasarkan data yang dikumpulkan oleh Schaufeli dan Bakker (2018), hingga tahun 2018 sudah terdapat 785 publikasi ilmiah mengenai topik *Employee Engagement*. Padahal menurut Buckingham dan Coffman (1999; dalam Schaufeli & Bakker, 2010) istilah ini diperkirakan baru pertama kali digunakan pada tahun 1990-an oleh organisasi konsultasi Gallup. Tingginya minat akademisi terhadap topik *Employee Engagement* berkaitan dengan berkembangnya pendekatan psikologi positif yang mempelajari mengenai kekuatan dan fungsi optimal individu, mengganti pendekatan tradisional 4D – *Disease, Damage, Disorder, & Disability* (Schaufeli & Bakker, 2010).

2.1.1 Definisi *Employee Engagement*

Teori mengenai *engagement* didefinisikan pertama kali oleh Kahn (1990), *engagement* merupakan kesadaran karyawan untuk menjalankan tanggung jawabnya di perusahaan dan merasa terikat dengan pekerjaannya, sehingga pada saat karyawan tersebut sudah merasakan *engage* dengan perusahaan dan pekerjaan mereka akan senantiasa memberikan kontribusi secara fisik, kognitif, dan emosional dalam melakukan pekerjaan tersebut. Kontribusi secara fisik yang dimaksud adalah energi-energi yang dikeluarkan karyawan dalam menjalankan setiap tanggung jawab dan pekerjaan mereka. Secara emosional mengacu pada perasaan karyawan terhadap rekan kerja, manajemen, serta lingkungan

perusahaan. Selanjutnya, kontribusi secara kognitif berupa kepercayaan terhadap kemampuan manajemen/pemimpin dan perusahaan secara menyeluruh.

Schaufeli, Salanova, González-Romá, dan Bakker (2002) mendefinisikan sekaligus mengoperasionalkan *Employee Engagement* sebagai suatu kondisi dalam bekerja di mana individu memiliki pikiran yang positif serta memenuhi kebutuhan (*fulfilling*). Kondisi ini ditandai dengan adanya semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan fokus mendalam (*absorption*). *Employee Engagement* bukanlah kondisi emosional spesifik yang bersifat sementara, melainkan keadaan afektif-kognitif yang luas dan menetap (Schaufeli & Bakker, 2010).

Menurut Hewitt (2015), *Employee Engagement* menghasilkan *psychological state* dan *behavioral outcome*, kedua hal tersebut akan menuntun karyawan untuk memiliki kinerja yang lebih baik dalam perusahaan. Karyawan yang sudah *engage* dengan perusahaan tempatnya bekerja akan memiliki rasa tanggung jawab yang lebih terhadap perusahaan dan juga akan memiliki komitmen untuk bertahan lama pada perusahaan tersebut. Karyawan akan memberikan kinerja yang baik apabila *Employee Engagement* di perusahaan tersebut juga berjalan dengan baik. Saks (2006) menjelaskan salah satu cara karyawan dapat memberikan respon terhadap apa yang mereka peroleh dari perusahaan, yaitu *level of engagement* yaitu sikap *engaged* karyawan tergantung dari respon sumberdaya yang ada dan yang mereka terima dari perusahaan.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa *Employee Engagement* merupakan suatu sikap ataupun perilaku seorang karyawan yang dalam pekerjaannya mampu bertahan dalam menghadapi

kesulitan, mampu terlibat penuh dalam pekerjaan, serta memiliki konsentrasi ataupun kesungguhan dalam pekerjaannya baik secara fisik maupun kognitif. Dalam hal tersebut karyawan juga mampu mendapatkan sebuah arti dalam melakukan pekerjaan di tempatnya bekerja.

2.1 2 Dimensi *Employee Engagement*

Schaufeli *et al.* (2002) menjelaskan pengertian *Employee Engagement* bahwa terdapat tiga ciri-ciri yang menandakan individu memiliki *engage* terhadap pekerjaan dan organisasinya, yaitu karyawan yang memiliki *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.

- a) *Vigor* menggambarkan bagaimana seseorang menempatkan dirinya dalam pekerjaannya. Karyawan yang memiliki *vigor*, yaitu karyawan yang memiliki mental tangguh dan energi yang tinggi dalam mengerjakan pekerjaannya. Karyawan tersebut akan tetap semangat dan akan tetap bertahan meskipun mengalami banyak tantangan dalam pekerjaannya.
- b) *Dedication*, yaitu mengacu kepada keterlibatan karyawan secara kuat dalam suatu pekerjaan dan karyawan tersebut menemukan makna dan memberikan perhatian yang lebih pada pekerjaannya. Karyawan tersebut merasa antusias, transparansi, bangga, dan tertantang dengan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki *dedication* dalam pekerjaannya tidak bekerja secara berlebihan dan dengan terpaksa, tetapi mereka menganggap pekerjaan tersebut menyenangkan bagi diri mereka.
- c) *Absorption* identik dengan karyawan yang memiliki konsentrasi penuh dan bahagia dengan pekerjaannya. Karyawan yang merasa *absorption* dalam pekerjaannya akan merasakan waktu berlalu begitu cepat dan susah memisahkan diri dari pekerjaannya. Karyawan akan memiliki kekuatan

konsentrasi pada pekerjaan yang sedang dikerjakan dan merasa larut dalam pekerjaannya.

2.1.3 Faktor yang mempengaruhi *Employee Engagement*

Bakker (2009), menyatakan bahwa dalam mengkaji mengenai *Employee Engagement*, terdapat dua prediktor utama yang mempengaruhi kemunculannya, yaitu *job resources* dan *personal resources*.

a. Job Resource

Job resources mengacu pada kondisi pekerjaan yang menyediakan sumber daya bagi karyawan untuk melakukan pekerjaannya (Hakanen & Roodt, 2010). Secara lebih spesifik, Demerouti, Bakker, Nachreiner, dan Schaufeli (2001) mendefinisikan *job resource* sebagai aspek-aspek fisik, psikologis, sosial atau organisatoris dari pekerjaan yang mengurangi tuntutan pekerjaan (*job demands*) dan kerugian (*cost*) fisiologis maupun psikologis; berperan dalam mencapai tujuan kerja; serta mendorong pertumbuhan personal, pembelajaran, dan perkembangan karyawan.

Job resources dapat ditemukan pada beberapa tingkat (Bakker, Demerouti, & Verbeke, 2004). Pada tingkat organisasi, beberapa faktor seperti upah, peluang karier, dan keamanan kerja berperan sebagai sumber daya untuk karyawan bekerja. Selanjutnya pada tingkat hubungan interpersonal dan sosial, keberadaan atasan atau supervisor, serta dukungan rekan kerja merupakan contoh dari *job resource*. Pada tingkat organisasi kerja, terdapat kejelasan peran dan partisipasi dalam pengambilan keputusan. Terakhir pada tingkat tugas, umpan balik kinerja, keberagaman keterampilan, serta otonomi merupakan beberapa contoh *job resources*. Selain beberapa contoh tersebut, iklim

organisasi juga ditemukan berperan sebagai *job resource* bagi karyawan (Jex, Sliter, & Britton, 2014).

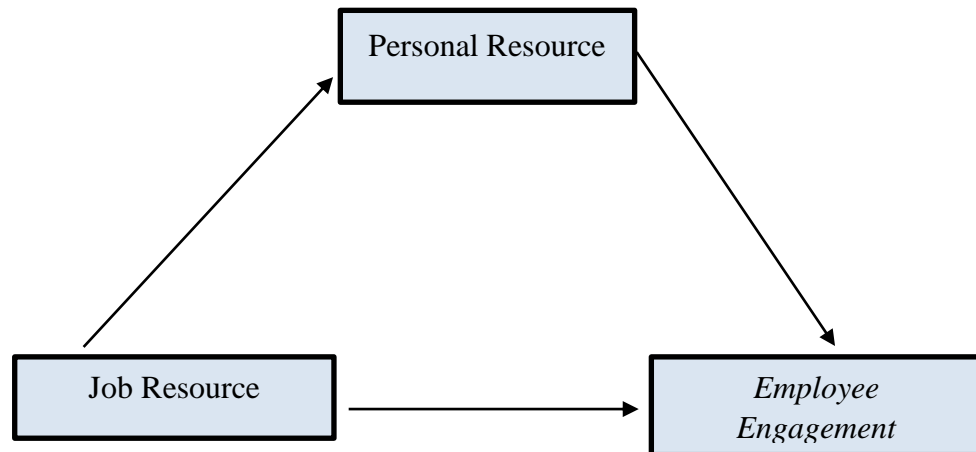
Job resources memainkan peran sebagai motivasi intrinsik karena mendorong pertumbuhan, pembelajaran, serta perkembangan karyawan. Selain itu, dapat juga memainkan peran eksternal di mana kondisi kerja yang memungkinkan karyawan mencapai tujuan, mengurangi dampak dari tuntutan pekerjaan, serta memungkinkan individu untuk tumbuh dan berkembang merupakan komponen esensial yang secara eksternal memotivasi karyawan dalam bekerja (Bakker & Demerouti, 2007).

b. *Personal Resources*

Xanthopoulou, dkk. (2007) berpendapat bahwa *personal resource* merupakan evaluasi diri positif yang terkait erat dengan strategi koping tangguh yang berkaitan dengan hasil akhir pekerjaan yang positif. Selain itu, *personal resources* adalah aspek diri yang secara umum berkaitan dengan resiliensi dan mengacu pada pemahaman individu akan kemampuannya dalam mengontrol dan mempengaruhi lingkungannya dengan baik (Hobfoll, Johnson, & Whitehead, 2003). Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa *personal resources* seperti efikasi diri, *organizational-based self-esteem*, dan optimisme tidak hanya berkaitan dengan ketahanan terhadap stres, melainkan juga memiliki efek positif pada kesejahteraan emosional dan fisik (Xanthopoulou dkk., 2007).

Meskipun persepsi dan adaptasi individu terhadap lingkungannya beragam, dipengaruhi oleh tingkat *personal resources*nya, tingkat sumber daya ini diperkuat oleh faktor lingkungan (Bandura, 2000). Dalam kata lain, *personal resources* dapat berfungsi baik sebagai moderator maupun mediator dalam hubungan antara faktor lingkungan (*job resource*) dan hasil organisasi (*Employee*

Engagement). *Personal resource* menentukan cara individu memahami, memformulasi, dan memberi reaksi terhadap lingkungannya (Judge, Heller, & Klinger, 2008).



Gambar 2. 1. Diagram Konseptual Hubungan *Job Resource*, *Personal Resource*, dan *Employee Engagement* menurut Xanthopoulou dkk. (2007)

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Xanthopoulou dkk. (2007), ditemukan bahwa *personal resource* berperan sebagai mediator dalam hubungan antara *job resource* dengan *Employee Engagement* karyawan. *Job resource* mengaktifkan *personal resource* karyawan dan membuat karyawan lebih mampu mengendalikan lingkungannya. Kondisi ini kemudian membuat karyawan percaya dan bangga pada pekerjaan dilakukannya. Karyawan kemudian menemukan makna dari pekerjaannya dan pada gilirannya dapat *engaged* dengan pekerjaannya.

2.1.6 Dampak *Employee Engagement*

Dimensi-dimensi *Employee Engagement* tentunya memiliki dampak terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan. Menurut Schaufeli dan Bakker (2003), untuk dampak paling tinggi dari dimensi *vigor*, yaitu karyawan akan senantiasa

mengerahkan semua tenaga dan ide-ide yang mereka miliki dalam menyelesaikan pekerjaan. Pada dimensi *dedication* para karyawan akan bangga dan sangat antusias dengan pekerjaan mereka. Pada dimensi *absorption* karyawan akan sangat senang dan terikat dengan pekerjaan mereka, sehingga merasakan waktu akan berlalu begitu cepat.

Dampak terendah atau terburuk dari dimensi-dimensi ini, yaitu para karyawan tidak memiliki semangat untuk bekerja, tidak menikmati dan tidak antusias dalam bekerja, serta akan merasa waktu berjalan sangat lama dalam menyelesaikan pekerjaan dikarenakan mereka tidak merasakan kenyamanan dalam bekerja. Para karyawan yang tidak mampu bertahan lama di suatu perusahaan kebanyakan dipengaruhi oleh nilai-nilai dan budaya organisasi yang tidak sesuai dengan nilai-nilai individu mereka. Buruknya sistem manajemen di perusahaan tersebut juga akan mempengaruhi bertahan atau tidaknya para karyawan di suatu perusahaan (Schaufeli dan Barker, 2003).

2.2 Organizational Based Self Esteem

2.2.1 Definisi Organizational Based Self-Esteem

Organizational Based Self Esteem (OBSE) dikemukakan pertama kali oleh Pierce, Gardner, Cummings dan Dunham pada tahun 1989. OBSE mengacu pada pertanyaan sejauh mana seseorang mempercayai dirinya sendiri untuk memberikan kontribusi yang berharga bagi organisasi, misalnya perusahaan tempat orang tersebut bekerja. OBSE yang tinggi berarti menandakan bahwa individu mempersepsikan dirinya cukup memenuhi tugas yang diberikan kepadanya. Individu merasa sebagai orang yang penting dan efektif dalam proses mencapai tujuan organisasi. Dasar untuk pengembangan OBSE positif beragam. Selain aspek struktural tempat kerja (misalnya kompleksitas pekerjaan,

partisipasi) dan umpan balik oleh orang lain di lingkungan sosialnya sendiri (misalnya rasa hormat, kepercayaan, keadilan), penilaian kinerja sendiri (perasaan keberhasilan dan kompetensi) merupakan sumber ketiga dari OBSE positif (Pierce & Gardner, 2004).

Pentingnya OBSE sebagai konstruksi psikologis telah ditunjukkan dalam berbagai penelitian (gambaran umum: Pierce & Gardner, 2004) Misalnya, korelasi positif antara *Self esteem* dan motivasi kinerja intrinsik, kinerja di tempat kerja, kepuasan kerja secara umum serta identifikasi dengan dan komitmen untuk organisasinya sendiri (Gardner & Pierce, 1998; Kanning & Schnitker, 2004; Pierce dkk., 1989; Tang & Gilbert, 1994). Orang dengan OBSE yang tinggi menunjukkan orientasi karir yang lebih kuat atau kurang tertarik untuk memperlambat pekerjaan dibandingkan orang dengan OBSE yang rendah (Carson, Carson, Lanford & Roe, 1997).

Pierce, Gardner, Dunham dan Cummings (1993) mampu menunjukkan bahwa OBSE bertindak sebagai jenis "penyangga" terhadap kondisi pekerjaan. Karyawan kurang dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti konflik peran, kerja berlebihan atau dukungan sosial dari rekan kerja dan manajer. Ternyata memiliki OBSE yang lebih tinggi. Elaborasi konstruk yang dilakukan dan dituangkan pada OBSE adalah sebuah self-evaluation dari perasaan layak individu sebagai bagian dan organisasi. Hal ini merefleksikan persepsi nilai yang dimiliki individu sebagai bagian organisasi bahwa mereka penting, kompeten dan mampu bekerja di dalam organisasi sehingga individu yang memiliki organizational-based self-esteem yang tinggi percaya bahwa mereka diperhitungkan di dalam organisasi (Pierce & Gardner, 2004).

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Organizational Based Self-Esteem*

Organizational Based Self-Esteem dipengaruhi oleh beberapa faktor yang juga dapat meningkatkan self-efficacy individu. Pierce dkk. (1989) menentukan terdapat tiga kategori pengalaman organisasi yang membentuk *self-perception* pada kelayakan individu di dalam organisasi. Faktor-faktor ini yang serupa dengan daya yang dimiliki oleh *self-esteem*, namun tetap didasarkan pada pengalaman kerja dan organisasional individu (Pierce & Gardner, 2004). Faktor-faktor yang mempengaruhi OBSE, dikategorikan sebagai:

1. Struktur lingkungan kerja

Struktur lingkungan kerja seperti teknologi pekerjaan, dan desain unit kerja dapat mempengaruhi tingkat *organizational-based self-esteem* individu di tempat kerja. Ketika lingkungan kerja yang terstruktur dijalankan secara ketat, maka akan berdampak pada individu yang bekerja dengan mempersepsikan bahwa ide yang dimiliki tidak bernilai, dan mereka akan kesulitan untuk melakukan regulasi diri.

Ketika regulasi diri tidak berhasil dilakukan maka individu akan mempercayai bahwa diri mereka tidak dipercayai dan mempertanyakan kemampuan mereka untuk merasakan *self-control* yang berujung pada perasaan dan *self-direction* dan kompeten di dalam organisasi. Sebaliknya, organisasi yang memiliki sosial memungkinkan individu memiliki otonomi dan pengaruh yang lebih mampu mengarahkan diri dan seperti peluang untuk terlibat mengendalikan diri cenderung akan meningkatkan persepsi tentang kepercayaan, kompetensi dan kemampuan individu sehingga memiliki tingkat *organizational-based self-esteem* yang lebih tinggi. Selain itu manajer yang memberikan kesempatan pada karyawannya untuk melakukan input,

mengambil keputusan, dan melakukan latihan untuk mengarahkan diri sendiri berasosiasi dengan tingkat *organizational-based self-esteem* yang lebih tinggi (Norman, Gardner, & Pierce, 2015).

2. Pesan yang disampaikan oleh *significant others* pada suatu lingkungan sosial karyawan.

Ketika individu menerima pesan atau informasi dari *significant others* (pimpinan, atasan, atau rekan kerja) bahwa individu berhasil menunjukkan pekerjaannya dengan baik, mendukung organisasi, dan mengetahui prestasi yang dimiliki, maka *organizational-based self-esteem* individu seharusnya meningkat. Oleh karena itu atasan perlu untuk menyediakan ruang kepada karyawannya agar memberikan kontribusi lebih pada organisasi sehingga karyawan. Atasan yang mengontrol karyawan dan mengarahkan mereka dengan ketat, akan memberikan dampak buruk karena pesan yang disampaikan kepada karyawan diartikan sebagai bentuk ketidakmampuan dan ketidaklayakan karyawan dalam melakukan pekerjaan (Norman, Gardner, & Pierce, 2015).

3. Perasaan individu terkait dengan efikasi dan kompetensi berasal dari pengalaman langsung dan personal yang dialami individu.

Individu yang memiliki perasaan efikasi dan kompeten, berasal dari pengalaman yang dimiliki seperti suksesnya pekerjaan atau proyek yang dikerjakan, akan mempertahankan *image* positif tentang dirinya. Pengalaman kesuksesan dalam organisasi akan menunjang *organizational-based self-esteem* individu, sedangkan pengalaman akan kegagalan akan memberikan efek sebaliknya (Pierce & Gardner, 2004)

2.3 Kontribusi *Organizational Based Self Esteem* terhadap *Employee Engagement*

Organizational Based Self-Esteem individu memiliki keterkaitan erat dengan *Employee Engagement* individu. Hal ini dijelaskan sesuai dengan teori JD-R. Teori *Job Demands-Resources* (Demerouti, dkk, 2001) mengusulkan bahwa semua karakteristik pekerjaan dapat diklasifikasikan dalam dua kategori utama yaitu tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan. *Job demands* adalah aspek pekerjaan yang membutuhkan energi, seperti beban kerja, tugas kompleks, dan konflik. *Job resources* adalah aspek pekerjaan yang membantu karyawan untuk menangani tuntutan pekerjaan dan mencapai tujuan mereka. *Personal resource* seperti optimisme dan *self esteem* memiliki peran yang sama sebagai *job resource*. *Personal resource* mengacu pada keyakinan yang dianut orang tentang seberapa besar kendali yang mereka miliki atas lingkungan kerja mereka. *Job resources* dan *personal resource* memberikan makna dan memenuhi kebutuhan dasar orang, serta memotivasi dan berkontribusi secara positif terhadap *Employee Engagement* (Schaufeli & Bakker, 2004)

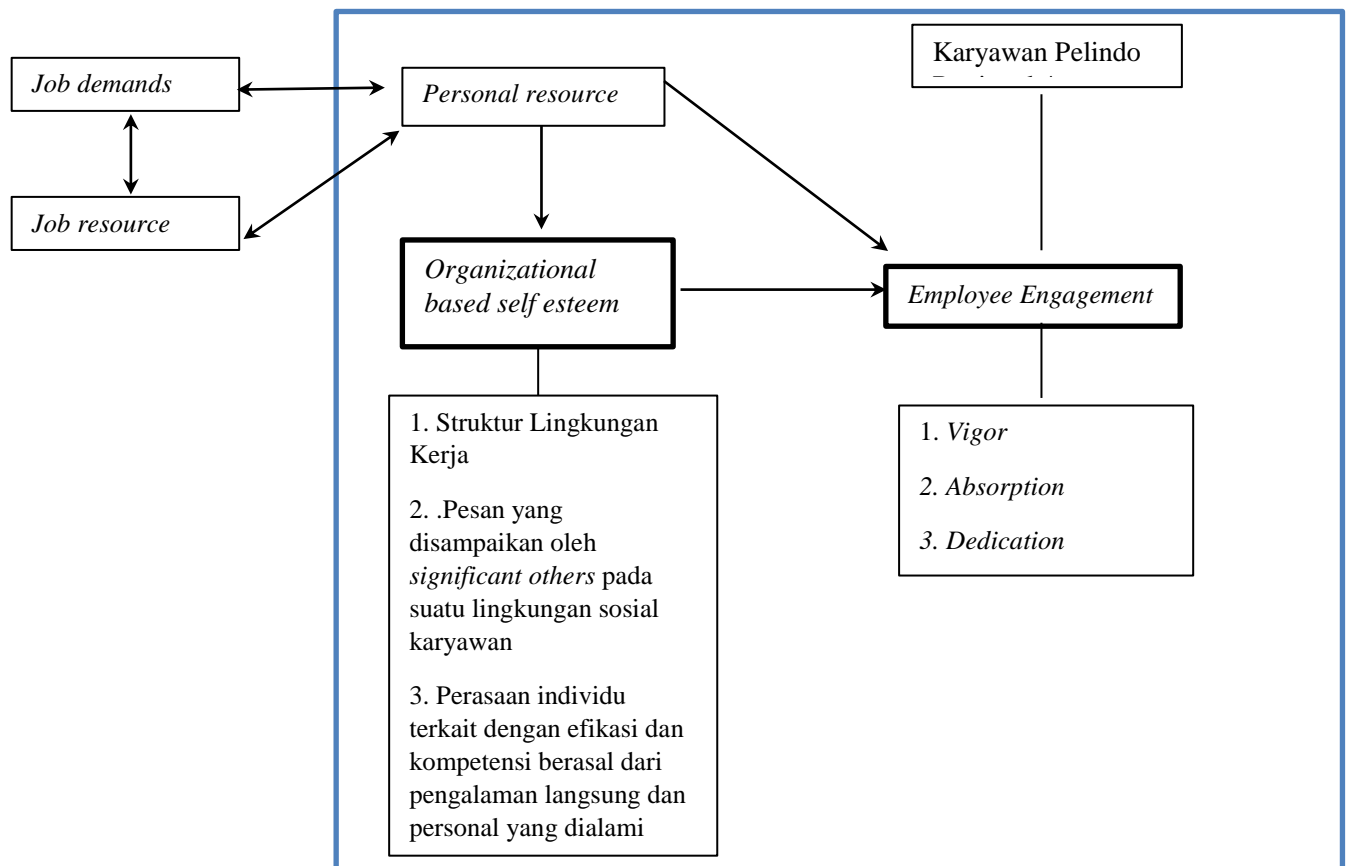
Khan (1990, dalam Saks, 2006) melaporkan bahwa seseorang memiliki tingkat *engagement* yang berbeda-beda sebagai fungsi dari persepsi mereka terhadap *benefit* yang mereka terima dari peran mereka. Pekerja akan lebih *engaged* terhadap pekerjaannya apabila mereka mendapatkan penghargaan dan pengakuan untuk *performansi* mereka. Kurangnya penghargaan dan pengakuan akan menyebabkan pekerja tidak betah, oleh karena itu pengakuan dan penghargaan merupakan faktor penting bagi *engagement* (Saks, 2006).

Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh OBSE terhadap *Employee Engagement* telah dilakukan oleh Dwitasari dan Widyasari (2015) yang

menyatakan bahwa ada pengaruh secara positif dan signifikan antara *organizational-based self esteem* terhadap *Employee Engagement*. Penelitian lain dilakukan oleh penelitian yang dilakukan Richard Kipter Rotich (2016) dengan hasil penelitian yang menyatakan ada pengaruh positif antara *organizational-based self esteem* terhadap *Employee Engagement*. Hal ini sejalan dengan penelitian Indrayanto dan Nugroho (2013) di mana *organizational-based self esteem* merupakan variabel yang dapat dijadikan sarana bagi perusahaan dalam meningkatkan komitmen karyawan. OBSE dapat ditingkatkan dengan memperhatikan pelaksanaan pelatihan yang bertujuan mengembangkan sikap dan perasaan dari karyawan karena telah menjadi bagian dari perusahaan.

Berdasarkan penelitian di atas diketahui bahwa pengaruh OBSE terhadap *Employee Engagement* ialah berpengaruh positif, yaitu semakin tinggi tingkat OBSE individu maka akan semakin tinggi pula tingkat *Employee Engagement* individu.

2.4 Kerangka konseptual



Keterangan :

- = Fokus Penelitian
- = Dimensi
- = Berpengaruh
- ↔ = Saling mempengaruhi
- = Variabel penelitian

Kerangka konseptual yang dibuat oleh peneliti terdiri dari dua variabel penelitian yaitu *Employee Engagement* dan *Organizational Based Self-Esteem*. *Employee Engagement* merupakan sebuah kondisi dalam bekerja di mana individu memiliki pikiran yang positif serta memenuhi kebutuhan (*fulfilling*). Kondisi ini ditandai dengan adanya semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan fokus mendalam (*absorption*). *Employee Engagement* bukanlah kondisi

emosional spesifik yang bersifat sementara, melainkan keadaan afektif-kognitif yang luas dan menetap (Schaufeli & Bakker, 2010).

Organizational Based Self-Esteem mengacu pada pertanyaan sejauh mana seseorang mempercayai dirinya sendiri untuk memberikan kontribusi yang berharga bagi organisasi, misalnya perusahaan tempat orang tersebut bekerja. *Organizational Based Self Esteem* sendiri dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu struktur lingkungan kerja, pesan yang disampaikan oleh significant others pada suatu lingkungan sosial karyawan, dan perasaan individu terkait dengan efikasi dan kompetensi berasal dari pengalaman langsung dan personal yang dialami (Pierce & Gardner, 2004).

Adapun berdasarkan teori JD-R (Demerouti, dkk, 2001) menjelaskan bahwa *Employee Engagement* dipengaruhi oleh *personal resource*, di mana salah satu *personal resource* ialah *Organizational Based Self Esteem*. Teori ini menjelaskan bahwa *Organizational Based Self-Esteem* memiliki pengaruh positif terhadap *Employee Engagement*. Oleh karena itu semakin tinggi tingkat *Organizational Based Self Esteem* maka semakin tinggi pula *Employee Engagement* individu. Berdasarkan uraian di atas dan beberapa penelitian sebelumnya, maka peneliti ingin mengetahui bagaimana kontribusi dari *Organizational Based Self-Esteem* terhadap *Employee Engagement* pada karyawan PT Pelindo Regional 4.

2.5 Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut :

1. H₀ = Tidak ada kontribusi *Organizational Based Self Esteem* terhadap *Employee Engagement* pada karyawan PT Pelindo Regional 4.
2. H₁ = Ada kontribusi *Organizational Based Self Esteem* terhadap *Employee Engagement* pada karyawan PT Pelindo Regional 4.

