

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Dalam era kerja modern yang bersaing dan adaptif, pekerjaan sering kali menjadi sumber tekanan dan tantangan yang berat bagi karyawan. Perubahan organisasi yang cepat, tuntutan efisiensi, dan ekspektasi yang tinggi dari perusahaan membuat lingkungan kerja menjadi semakin kompleks (Sunarta, 2019). Dalam konteks ini, dua faktor utama yang banyak memengaruhi kondisi psikologis dan kinerja karyawan adalah tuntutan pekerjaan (*job demands*) dan sumber daya pekerjaan (*job resources*).

*Job demands* mencakup aspek-aspek pekerjaan yang memerlukan usaha fisik atau mental, seperti beban kerja tinggi, tekanan waktu, serta kompleksitas tugas (Astisya & Hadi, 2021). Jika dikendalikan dengan cukup baik, *job demands* tertentu yang bersifat menantang dapat mendorong pengembangan diri karyawan. Namun, jika tuntutan ini melebihi kapasitas individu dan tidak didukung dengan sumber daya memadai, maka dapat menimbulkan stres dan menurunkan keterlibatan kerja (*work engagement*). Sebaliknya, *job resources* merupakan elemen yang membantu karyawan menghadapi tuntutan pekerjaan secara efektif, seperti dukungan atasan, otonomi, kejelasan peran, dan umpan balik (Aprilianingsih & Frianto, 2022). Sumber daya ini tak semata-mata berfungsi dalam pencapaian tujuan kerja, tetapi juga meningkatkan motivasi dan kesejahteraan karyawan.

Tingkat *work engagement* karyawan Berperan sebagai indikator kunci dalam mencerminkan kualitas keterkaitan antara seseorang dengan peran yang dijalannya di tempat kerja. Karyawan yang *engaged* menunjukkan semangat tinggi, dedikasi, dan konsentrasi dalam menyelesaikan tugas. *Work engagement* juga berkontribusi pada peningkatan produktivitas, kesehatan mental yang lebih baik, serta perilaku kerja inovatif dan aman (Astisya & Hadi, 2021). Dengan demikian, perlu adanya analisis mendalam terkait faktor-faktor yang memengaruhi *work engagement* menjadi krusial dalam pengelolaan sumber daya manusia yang efektif.

Dalam praktiknya, tantangan yang berkaitan dengan *job demands* dan *job resources* juga ditemukan di lingkungan kerja PT Petrokimia Gresik, khususnya pada Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Berdasarkan hasil

wawancara, diketahui bahwa karyawan di departemen ini kerap menghadapi beban kerja tinggi, seperti pelatihan rutin, inspeksi keselamatan, dan pengawasan proyek pembangunan. Meskipun jam kerja formal ditetapkan hingga pukul 16.00, lembur sering kali terjadi karena tuntutan proyek yang mendadak. Hal ini mencerminkan bahwa keseimbangan kerja dan kehidupan belum sepenuhnya tercapai dan berpotensi menurunkan *work engagement*.

Di sisi lain, dukungan dari atasan dan rekan kerja diakui berperan penting dalam menjaga semangat karyawan. Arahan yang jelas, fleksibilitas waktu, serta apresiasi atas hasil kerja menjadi bentuk *job resources* yang mampu meningkatkan motivasi, terutama ketika *job demands* sedang tinggi. Namun, hasil observasi juga menunjukkan bahwa tidak semua karyawan mendapatkan dukungan yang sama, dan masih terdapat kebutuhan pengembangan kompetensi, terutama dalam memahami regulasi dan sistem kerja terbaru. Hambatan koordinasi antar departemen dan keterlambatan informasi turut memperburuk efektivitas kerja, yang akhirnya berimplikasi pada tingkat *engagement*.

Variasi tingkat *work engagement* di antara karyawan menunjukkan bahwa interaksi antara *job demands* dan *job resources* tidak selalu menghasilkan efek yang seragam. Beberapa karyawan tetap termotivasi meskipun menghadapi tekanan tinggi, sementara yang lain merasa terbebani dan kurang terlibat. Fenomena ini menunjukkan pentingnya mengkaji secara ilmiah bagaimana kedua variabel tersebut memengaruhi *work engagement* secara simultan.

Penelitian sebelumnya juga menunjukkan hasil yang beragam. Ada yang menyatakan *job demands* dan *job resources* tidak berpengaruh terhadap *work engagement* (Astisya & Hadi, 2021), ada pula yang menunjukkan pengaruh negatif dari *job demands* dan pengaruh positif dari *job resources* (Aprilianingsih & Frianto, 2022). Penelitian lain menemukan bahwa keduanya berpengaruh secara signifikan (Adu & Napitupulu, 2025). Perbedaan hasil ini mengindikasikan adanya gap penelitian yang perlu ditelaah lebih dalam, khususnya dalam konteks spesifik departemen K3 di sektor industri.

Oleh karena itu, penelitian ini dirancang untuk menguji dan menganalisa pengaruh *job demands* dan *job resources* terhadap *work engagement* karyawan Departemen K3 PT Petrokimia Gresik. Untuk mencapai tujuan tersebut, digunakan metode

*Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) karena memiliki keunggulan dalam menganalisis model struktural yang mendetil, dengan menggunakan variabel laten dan indikator ganda. PLS-SEM juga cocok diterapkan dalam penelitian yang mengikutsertakan sampel berukuran relatif kecil dan data yang tidak sepenuhnya berdistribusi normal, serta mampu memberikan estimasi yang akurat dalam studi prediktif seperti ini. Dengan pendekatan ini, diharapkan hasil penelitian dapat memunculkan analisa yang lebih komprehensif dan aplikatif dalam merumuskan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang adaptif, mendukung keterlibatan kerja, serta meningkatkan kesejahteraan dan kinerja karyawan.

### **1.2. Rumusan Masalah**

Bedasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka didapatkan perumusan masalah yaitu bagaimana pengaruh *job demands* dan *job resources* terhadap *work engagement* pada karyawan departemen K3 PT Petrokimia Gresik.

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Fokus penelitian ini diarahkan pada upaya untuk menganalisis *pengaruh job demands* dan *job resources* terhadap *work engagement* pada karyawan departemen K3 PT Petrokimia Gresik.

### **1.4. Batasan Penelitian**

Agar penelitian lebih terpusat dan tidak melebar dari inti baahasan, maka terdapat beberapa batasan masalah.

1. Responden hanya karyawan departemen K3 PT Petrokimia Gresik yang berada di area SKK, PMK, KK1, KK2, KK3
2. Periode pengumpulan data dilakukan pada bulan Mei 2024- Juni 2024.

### **1.5. Manfaat Penelitian**

Dari analisis pembahasan, terdapat sejumlah kontribusi yang diuraikan sebagai berikut:

1. Penelitian ini dirancang guna mengupas lebih jauh elemen-elemen tertentu dari *job demands* dan *job resources* yang memiliki dampak terbesar untuk *work engagement* karyawan.
2. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan perspektif tentang interaksi kompleks antara *job demands* , *job resources* dan *work engagement*.

Kedepannya manajemen PT Petrokimia Gresik bisa meningkatkan strategi yang lebih efisien untuk mengatur tuntutan pekerjaan dan merangsang karyawan di departemen K3 untuk tetap berpartisipasi secara maksimal dalam tugas mereka.

## **1.6. Sistematika Penulisan**

### **BAB I Pendahuluan**

Bab pendahuluan meliputi pembahasan berkaitan dengan latar belakang penelitian, perumusan masalah yang dihadapi oleh perusahaan, penentuan tujuan penelitian sebagai dasar perancangan, penjelasan mengenai manfaat penelitian, serta penetapan batasan masalah untuk memperjelas dan mempersempit ruang lingkup penelitian.

### **BAB II Landasan Teori**

Bab landasan teori memuat tinjauan literatur dari hasil penelitian sebelumnya yang relevan dan mendukung penelitian yang dilakukan. Bab ini juga menguraikan hubungan antar konsep dalam penelitian serta teori dan metode yang digunakan secara tepat.

### **BAB III Metodologi Penelitian**

Bab metodologi penelitian memaparkan secara terperinci konsep penelitian, termasuk tahap identifikasi dan pendahuluan. Tahapan ini meliputi pengumpulan dan pengolahan data, pengembangan model penelitian, identifikasi serta perancangan solusi, hingga proses analisis dan penarikan kesimpulan.

### **BAB IV Pengumpulan dan Pengolahan Data**

Bab pengumpulan dan pengolahan data menjelaskan uraian pengerjaan dari data kuessioner serta data pendukung lainnya melalui wawancara, pengujian, dan observasi.

### **BAB V Analisis dan Pembahasan**

Dalam bab analisis, dilakukan analisis pengolahan data dan usulan perbaikan dari bab sebelumnya, serta perbandingan antara kondisi aktual dan kondisi yang diajukan untuk perbaikan.

### **BAB VI Kesimpulan dan Saran**

Bab kesimpulan dan Saran menyajikan kesimpulan hasil penelitian dan saran untuk perbaikan perusahaan serta masukan untuk penelitian mendatang.