

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam konteks organisasi modern, *Employee engagement* merupakan salah satu faktor penting yang berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi. *Employee engagement* dipahami sebagai kondisi psikologis positif yang berkaitan dengan pekerjaan (*work-related state of mind*), yang ditandai oleh tiga dimensi utama, yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. *Vigor* menggambarkan tingginya energi dan ketahanan mental dalam bekerja, *dedication* menunjukkan keterlibatan yang kuat disertai antusiasme dan rasa bangga terhadap pekerjaan, sedangkan *absorption* mencerminkan kondisi ketika individu berkonsentrasi penuh dan larut dalam pekerjaannya. Karyawan yang memiliki tingkat engagement tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi, menunjukkan inisiatif dalam bekerja, serta terdorong oleh motivasi intrinsik dalam melaksanakan pekerjaannya.¹ Selain itu, *Employee engagement* berperan penting dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan, menurunkan *turnover intention*, serta mendorong munculnya perilaku kerja positif, seperti inisiatif, inovasi, dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan. Organisasi dengan tingkat *Employee engagement* yang tinggi cenderung memiliki karyawan yang lebih proaktif, menunjukkan komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi, serta memberikan kontribusi yang lebih optimal dalam

¹ Wilmar B. Schaufeli, "Work Engagement. What Do We Know and Where Do We Go?," *Romanian Journal of Applied Psychology* 14, no. 1 (2012): 4–5.

mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, *Employee engagement* tidak hanya memberikan manfaat bagi individu, tetapi juga berkontribusi terhadap peningkatan kinerja dan keberlangsungan organisasi secara keseluruhan.²

Namun demikian, tingkat *Employee engagement* tidak selalu berada pada kondisi yang optimal. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa *Employee engagement* dipengaruhi oleh berbagai faktor organisasi, seperti karakteristik pekerjaan, dukungan organisasi, kepemimpinan, serta ketersediaan sumber daya kerja. Apabila faktor-faktor tersebut tidak terpenuhi secara memadai, tingkat *Employee engagement* dapat menurun.³ Lembaga Pembinaan Khusus Anak (LPKA) Kelas I Blitar merupakan salah satu Unit Pelaksana Teknis Pemasyarakatan yang bertugas menyelenggarakan pembinaan bagi anak yang berhadapan dengan hukum. Berbeda dengan instansi pemerintah pada umumnya, pegawai LPKA tidak hanya melaksanakan tugas administratif, tetapi juga berperan sebagai pembina, pembimbing, pengawas, serta pendamping bagi anak binaan. Dalam pelaksanaan tugas tersebut, pegawai dituntut mampu menjaga keamanan dan ketertiban sekaligus menciptakan lingkungan pembinaan yang kondusif agar proses pembinaan dapat berjalan secara efektif. Penelitian mengenai peran petugas di LPKA Kelas I Blitar juga menjelaskan bahwa petugas memiliki tanggung jawab dalam melakukan pembinaan, pengawasan, pembimbingan, serta menjaga

² Alan M. Saks, "Antecedents and Consequences of *Employee engagement* Revisited," *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance* 6, no. 1 (2019): 19–38, <https://doi.org/10.1108/JOEPP-06-2018-0034>

³ Arnold B. Bakker and Evangelia Demerouti, "Job Demands–Resources Theory," dalam *Wellbeing: A Complete Reference Guide, Volume III: Work and Wellbeing*, ed. Peter Y. Chen and Cary L. Cooper (Chichester, UK: John Wiley & Sons, 2014), <https://doi.org/10.1002/9781118539415.wbwell019>.

keamanan anak binaan sehingga dibutuhkan koordinasi dan kerja sama yang baik dalam pelaksanaan tugas.⁴ Berdasarkan hasil observasi dan wawancara selama peneliti melakukan PPL, dengan pegawai yang dilakukan di LPKA Kelas I Blitar. Pelaksanaan tugas tersebut memerlukan koordinasi lintas bidang serta kerja sama dengan berbagai pihak, baik internal maupun eksternal. Secara internal, pelaksanaan pembinaan melibatkan koordinasi antara petugas registrasi dan klasifikasi, seksi pembinaan, petugas pengamanan, tenaga kesehatan, serta pejabat struktural agar setiap program pembinaan dapat berjalan sesuai prosedur. Sementara itu, secara eksternal pegawai juga harus berkoordinasi dengan Balai Pemasyarakatan (Bapas), sekolah atau penyelenggara pendidikan, tenaga psikolog, instansi kesehatan, maupun stakeholder lainnya dalam rangka memenuhi hak-hak anak binaan dan mendukung keberhasilan program pembinaan. Kompleksitas koordinasi tersebut menunjukkan bahwa kualitas komunikasi, hubungan kerja, serta dukungan antarpegawai menjadi bagian penting dari lingkungan kerja di LPKA. Sejalan dengan kondisi tersebut, selama melaksanakan kegiatan magang di LPKA Kelas I Blitar, peneliti mengamati bahwa proses pelaksanaan pekerjaan sangat bergantung pada komunikasi dan koordinasi antarpegawai. Dalam beberapa kesempatan, penyampaian informasi antarbagian masih memerlukan konfirmasi berulang agar pelaksanaan tugas sesuai dengan prosedur yang berlaku. Selain itu, pada bagian registrasi peneliti mengamati bahwa beberapa pekerjaan administratif masih lebih banyak diselesaikan oleh pegawai tertentu, sehingga ketika pegawai

⁴ Muhammad Aji Trisna Mukti and Mitro Subroto, "Peran Petugas Guna Meminimalisir Gesekan Anak Binaan Tindak Pidana Kriminal Tawuran Antar Perguruan Silat pada LPKA Kelas I Blitar," *Journal of Management, Manajemen Pemasyarakatan* 17, Special Issue No. 1 (2024): 307–312.

tersebut sedang melaksanakan tugas lain atau tidak berada di tempat, proses penyelesaian pekerjaan menjadi menunggu koordinasi lebih lanjut. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa komunikasi, koordinasi, dan pembagian tugas merupakan aspek penting dalam lingkungan kerja yang dapat memengaruhi pengalaman kerja pegawai sehari-hari. Fenomena ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa rendahnya *Employee engagement* sering kali dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung, baik dari aspek fisik maupun psikososial.⁵ Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa masih terdapat kesenjangan antara kondisi ideal dan kondisi nyata terkait *Employee engagement*, sehingga diperlukan upaya untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhinya.

Salah satu faktor yang diduga memiliki pengaruh terhadap *Employee engagement* adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan mengamankan, menentramkan dan kesan krasan atau betah bekerja dan lain sebagainya.⁶ Salah satu hal yang dapat merekatkan hubungan karyawan dengan perusahaan adalah dengan memberikan lingkungan kerja yang baik dan memadai. Lingkungan kerja yang mendukung mampu memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan yang membuat mereka lebih

⁵ Yopie Diondy Kurniawan, Halleina Rejeki Putri Hartono, Syaiful Anwar, dan Hakam Ali Niazi, "Pengaruh Pelatihan, Pengembangan dan Lingkungan Kerja terhadap Keterikatan Kerja (Studi pada Karyawan PT. Ria Busana di Rangkasbitung)," *Jurnal Ekonomika dan Manajemen* 11, no. 2 (2022): 109–119, <https://doi.org/10.36080/jem.v11i2.2069>.

⁶ Supardi dan S. Anwar, *Dasar-dasar Perilaku Organisasi* (Yogyakarta: UII Press, 2001), hlm. 37.

bersemangat⁷. Dalam perspektif *Social Cognitive Theory*, perilaku individu merupakan hasil interaksi timbal balik antara faktor personal, lingkungan, dan perilaku itu sendiri. Bandura menjelaskan bahwa lingkungan tidak hanya memengaruhi perilaku individu, tetapi individu juga memaknai dan memberikan respons terhadap lingkungan melalui proses kognitif.⁸ Oleh karena itu, persepsi pegawai terhadap lingkungan kerja sebagai faktor lingkungan dapat memengaruhi bagaimana pegawai menunjukkan keterlibatan, semangat, dan dedikasinya dalam bekerja (*Employee engagement*).

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap *Employee engagement*. Penelitian oleh Tristinawati dan Elpanso membuktikan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap *Employee engagement*. Hal ini dibuktikan ($\beta = 0,360$ $P < 0,049$) yang berarti hipotesis terbukti⁹. Selain itu, berbagai penelitian menunjukkan bahwa dukungan organisasi, dukungan atasan, komunikasi yang adil (*interactional justice*), serta keadilan organisasi merupakan faktor yang berkontribusi dalam meningkatkan *Employee engagement*. Lingkungan kerja yang memberikan dukungan sosial, komunikasi yang baik, dan perlakuan yang adil mendorong karyawan untuk lebih

⁷ W. G. N. M. Jayasinghe and D. Thavakumar, "The Effect of Supportive Work Environment on Employee Commitment: Mediating Role of *Employee engagement* in Apparel Industry in Sri Lanka," in *Proceedings of the 11th International Conference on Business and Information (ICBI 2020)* (Kelaniya, Sri Lanka: Faculty of Commerce and Management Studies, University of Kelaniya, 2020), 396–402.

⁸ Sri Suwartini. (2016). *Teori Kepribadian Social Cognitive: Kajian Pemikiran Albert Bandura*. Al-Tazkiah, 5(1), 37–46.

⁹ Trisninawati dan Efan Elpanso, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Dimediasi *Employee Engagement*," *Management, Business, and Accounting (MBIA)* 20, no. 3 (2021): 275–284, <https://doi.org/10.33557/mbia.v20i3.1616>.

bersemangat, berdedikasi, dan terlibat dalam pekerjaannya.¹⁰ Lingkungan kerja menjadi wadah karyawan dalam menyalurkan potensi mereka untuk dapat menjalankan tugas dalam mewujudkan kesuksesan perusahaan. Lingkungan kerja yang baik dapat mendorong keterikatan karyawan dengan pekerjaan mereka¹¹.Selanjutnya Penelitian yang dilakukan oleh Khodakarami & Dirani menyatakan Dukungan yang baik mampu membuat karyawan merasa bahwa perusahaan memberikan perhatian kepada mereka yang mana hal tersebut dapat membentuk persepsi positif dari diri karyawan terhadap perusahaan yang dapat menciptakan adanya keterikatan (engagement).¹² Meskipun berbagai penelitian telah membuktikan adanya hubungan antara lingkungan kerja dan *Employee engagement*, masih terdapat beberapa kesenjangan yang perlu dikaji lebih lanjut. Pertama, sebagian besar penelitian terdahulu dilakukan pada sektor swasta, seperti perusahaan manufaktur, jasa, dan rumah sakit, sehingga penelitian pada sektor publik, khususnya Lembaga Pembinaan Khusus Anak (LPKA), masih relatif terbatas. Kedua, penelitian sebelumnya umumnya menggunakan variabel lingkungan kerja secara umum, sedangkan penelitian ini memfokuskan pada persepsi lingkungan kerja, yaitu bagaimana pegawai memaknai kondisi lingkungan kerjanya. Perbedaan persepsi tersebut diduga dapat memengaruhi tingkat *Employee engagement* meskipun berada dalam lingkungan kerja yang sama. Oleh karena itu,

¹⁰ Andrzej Piotrowski, Samir Rawat, dan Ole Boe, "Effects of Organizational Support and Organizational Justice on Police Officers' Work Engagement," *Frontiers in Psychology* 12 (2021), <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.642155>

¹¹ Muhammad Hasan, Nuri Aslami, dan Muhammad Lathief Ilhamy Nasution, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Columbia Asia Aksara," *Jesya: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* 3, no. 2 (2020): 394–402,

¹² Nima Khodakarami and Khalil M. Dirani, "Drivers of Employee Engagement: Differences by Work Area and Gender," *Industrial and Commercial Training* 52, no. 1 (2020): 81–91, <https://doi.org/10.1108/ICT-06-2019-0060>.

penelitian ini dilakukan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan menguji pengaruh persepsi lingkungan kerja terhadap *Employee engagement* pada pegawai LPKA Kelas I Blitar.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh persepsi lingkungan kerja terhadap *Employee engagement* pada pegawai LPKA Kelas I Blitar, sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu psikologi industri dan organisasi serta kontribusi praktis bagi instansi dalam meningkatkan keterikatan pegawai.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kondisi kerja pegawai di LPKA Kelas I Blitar, antara lain:

1. Lingkungan kerja yang meliputi aspek fisik dan psikososial memiliki karakteristik tertentu yang berpotensi memengaruhi pengalaman kerja pegawai.
2. Perbedaan kondisi lingkungan kerja tersebut menimbulkan perbedaan persepsi pegawai terhadap lingkungan kerja yang mereka hadapi.
3. Persepsi pegawai terhadap lingkungan kerja berpengaruh terhadap tingkat *Employee Engagement*.
4. Persepsi lingkungan kerja yang kurang positif berpotensi menurunkan tingkat *Employee engagement* pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, dapat diketahui bahwa

penting untuk mengkaji bagaimana persepsi pegawai terhadap lingkungan kerja memengaruhi *Employee Engagement*. Namun, mengingat keterbatasan penelitian yang meliputi waktu, biaya, dan tenaga, maka penelitian ini dibatasi pada pegawai LPKA Kelas I Blitar sebagai subjek penelitian, dengan fokus pada persepsi lingkungan kerja sebagai variabel independen dan *Employee engagement* sebagai variabel dependen.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan Identifikasi masalah tersebut, didapatkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat persepsi lingkungan kerja pada pegawai LPKA Kelas I Blitar?
2. Bagaimana tingkat *Employee engagement* pada pegawai LPKA Kelas I Blitar?
3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara persepsi lingkungan kerja terhadap *Employee engagement* pada pegawai LPKA Kelas I Blitar?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini berdasarkan rumusan masalah diatas yakni sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui tingkat persepsi lingkungan kerja pada pegawai LPKA Kelas I Blitar.
2. Untuk mengetahui tingkat *Employee engagement* pada pegawai LPKA Kelas I Blitar.
3. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh signifikan persepsi

lingkungan kerja terhadap *Employee engagement* pada pegawai LPKA Kelas I Blitar.

E. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu psikologi, khususnya dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan secara empiris adanya pengaruh antara persepsi lingkungan kerja terhadap *Employee Engagement*. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memperkuat temuan-temuan terdahulu serta menguji konsistensi teori yang menjelaskan hubungan antara persepsi individu terhadap lingkungan kerja dengan tingkat *Employee engagement* dalam organisasi.

2. Kegunaan Praktis

a. Manfaat teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu psikologi, khususnya dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan secara empiris adanya pengaruh antara persepsi lingkungan kerja terhadap *Employee Engagement*. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memperkuat temuan-temuan terdahulu serta menguji konsistensi teori yang menjelaskan hubungan antara persepsi individu terhadap lingkungan kerja dengan tingkat keterlibatan pegawai dalam organisasi.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Instansi (LPKA Kelas 1 Blitar)

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen dalam merancang kebijakan dan strategi peningkatan kualitas lingkungan kerja yang kondusif. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan terkait pengelolaan sumber daya manusia guna meningkatkan keterlibatan dan kinerja pegawai.

2) Bagi Pegawai

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman kepada pegawai mengenai pentingnya membangun persepsi positif terhadap lingkungan kerja, sehingga dapat menumbuhkan semangat, dedikasi, dan keterlibatan yang lebih tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.

3) Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan bahan perbandingan bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji lebih dalam mengenai variabel persepsi lingkungan kerja, *Employee Engagement*, maupun variabel lain yang relevan dalam konteks lembaga pemasyarakatan atau organisasi pelayanan publik.

F. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dibatasi pada pengujian pengaruh persepsi lingkungan kerja terhadap *Employee engagement* pada pegawai LPKA Kelas I Blitar.

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan melibatkan dua variabel utama, yaitu persepsi lingkungan kerja sebagai variabel independen dan *Employee engagement* sebagai variabel dependen. Dalam penelitian ini, *Employee engagement* dioperasionalkan melalui konsep *work engagement* yang dikemukakan oleh Schaufeli dan Bakker, yang terdiri dari tiga dimensi utama yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption* sebagai bentuk kondisi psikologis positif dalam bekerja..¹³

Dalam penelitian Psikologi Industri dan Organisasi, *Employee engagement* dan *work engagement* sering digunakan secara beririsan, khususnya dalam penggunaan instrumen *Utrecht Work engagement Scale* (UWES). Oleh karena itu, penelitian ini tetap menggunakan istilah *Employee engagement* untuk menggambarkan keterikatan pegawai dalam konteks organisasi, sedangkan pengukurannya dilakukan menggunakan pendekatan *work engagement* melalui instrumen UWES-9.¹⁴

Subjek penelitian ini adalah seluruh pegawai LPKA Kelas I Blitar tanpa membedakan jabatan struktural maupun fungsional. Seluruh pegawai diperlakukan sebagai satu populasi penelitian karena berada dalam sistem kerja dan lingkungan organisasi yang sama. Penelitian ini tidak mencakup variabel lain di luar dua variabel utama tersebut serta tidak menganalisis faktor mediasi

¹³ Wilmar B Schaufeli and Arnold B Bakker, "Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study," *Journal of Organizational Behavior* 25, no. 3 (2004): 293–315.

¹⁴ Schaufeli, W. B. (2015). Engaging leadership in the job demands-resources model. *Career Development International*, 20(5), 446–463. <https://doi.org/10.1108/CDI-02-2015-0025>

maupun moderasi yang mungkin memengaruhi hubungan antara persepsi lingkungan kerja dan *Employee Engagement*.

G. Penegasan Variabel

1. Persepsi Lingkungan Kerja

a. Definisi Konseptual

Secara konseptual, Persepsi Lingkungan Kerja didefinisikan sebagai proses psikologis subjektif individu dalam mengindra, mengorganisasi, dan menafsirkan seluruh stimulus yang berasal dari kondisi fisik, sosial, dan psikologis di tempat kerja, sehingga membentuk makna subjektif mengenai kenyamanan, efektivitas, dan suasana kerja.¹⁵ Persepsi ini bersifat sangat subjektif karena dipengaruhi oleh pengalaman, emosi, dan latar belakang pribadi.¹⁶ Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik (seperti peralatan, tata ruang, dan keamanan) dan kondisi psikososial (meliputi perilaku atasan, dukungan tim, dan norma kelompok).¹⁷ Persepsi positif terhadap lingkungan kerja terbukti berkorelasi dengan peningkatan keterlibatan dan kinerja. Aspek persepsi ini termanifestasi dalam tiga komponen sikap: kognitif (pemahaman terhadap kondisi), afektif (perasaan suka atau tidak suka), dan konatif (kecenderungan tindakan)¹⁸.

b. Definisi Operasional

¹⁵ Stephen P Robbins, *Perilaku Organisasi*, 9th ed. (Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia, 2002), Hal. 63.

¹⁶ Bimo Walgito, *Pengantar Psikologi Umum* (Yogyakarta: Andi Offset, 2004), Hal. 49.

¹⁷ Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008), Hal. 82.

¹⁸ Bimo Walgito, *Pengantar Psikologi Umum* (Yogyakarta: Andi Offset, 2004), Hal. 52.

Dalam rangka pengujian empiris pada pegawai LPKA Kelas 1 Blitar, persepsi lingkungan kerja (X) dioperasionalkan sebagai interpretasi subjektif pegawai terhadap kondisi fisik (misalnya, ketersediaan dan kelayakan fasilitas, kebersihan, dan kenyamanan ruang kerja di tengah keterbatasan dan *overcrowding*) dan kondisi psikososial (misalnya, dukungan yang dirasakan dari pimpinan dan rekan kerja, kejelasan tanggung jawab, kelancaran komunikasi, serta rasa keadilan dan keamanan dalam menghadapi beban kerja dan risiko) yang memengaruhi kenyamanan, motivasi, dan tingkah laku mereka dalam menjalankan tugas sehari-hari di LPKA Kelas 1 Blitar.

Persepsi lingkungan kerja diukur melalui tiga aspek utama, yaitu kognitif, afektif, dan konatif, yang merepresentasikan tahapan proses persepsi. Pengukuran variabel ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner terstruktur yang akan diuji dalam oleh profesional judgment sebelum disebarkan untuk diukur validitas dan reliabilitasnya, di mana item-item disusun berdasarkan indikator aspek dari persepsi yaitu kognitif, afektif, konatif yang didalamnya terdapat fisik dan psikososial, menggunakan skala Likert 4 pilihan jawaban¹⁹.

2. *Employee Engagement*

a. Definisi Konseptual

Employee engagement merujuk pada tingkat tertinggi hubungan emosional dan intelektual seorang karyawan terhadap pekerjaan,

¹⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2019), Hal.72.

perusahaan, manajer, atau rekan kerja, yang memotivasi mereka untuk memberikan upaya lebih (*discretionary effort*) dari yang diharapkan.²⁰ Konsep ini berakar pada kondisi psikologis yang memungkinkan individu untuk menginvestasikan dirinya secara penuh, baik secara fisik, kognitif, maupun emosional dalam peran kerja, yang dipengaruhi oleh tiga kondisi utama yaitu *psychological meaningfulness*, *psychological safety*, dan *psychological availability*.²¹

Definisi yang paling diterima secara akademis dikembangkan oleh Schaufeli dan Bakker, *Employee engagement* didefinisikan sebagai keadaan pikiran yang positif, memuaskan, dan berhubungan dengan pekerjaan, yang sering dianggap sebagai kebalikan dari *burnout*, meskipun keduanya tidak sepenuhnya merupakan antitesis langsung.²² Dimensi/Aspek Kunci: Berdasarkan model *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES), *Employee engagement* ditandai oleh tiga dimensi utama, yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.²³

- 1) *Vigor* (Semangat): Energi tinggi, ketahanan mental, dan kemauan untuk berinvestasi upaya meskipun ada kesulitan
- 2) *Dedication* (Dedikasi): Keterlibatan emosional, ditandai dengan rasa signifikansi, antusiasme, dan kebanggaan terhadap pekerjaan.

²⁰ Turner, "What Is Employee Engagement," Hal. 89.

²¹ William A Kahn, "Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work," *Academy of Management Journal* 33, no. 4 (1990): 692–724.

²² Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>

²³ Wilmar B. Schaufeli, Marisa Salanova, Vicente González-Romá, and Arnold B. Bakker, "The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach," *Journal of Happiness Studies* 3, no. 1 (2002): 71–92, <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>.

3) *Absorption* (Penyerapan): Kondisi di mana karyawan benar-benar tenggelam dan terhanyut dalam pekerjaannya sehingga waktu berlalu cepat.

b. Definisi Operasional

Untuk tujuan pengukuran, *Employee engagement* (Y) pada pegawai LPKA Kelas I Blitar dioperasionalkan sebagai tingkat keterikatan emosional dan intelektual pegawai terhadap tugas-tugas pembinaan narapidana anak, rekan kerja, dan manajemen LPKA. Keterikatan ini dimanifestasikan melalui tiga dimensi utama yaitu: *Vigor* (diukur dari energi dan ketahanan pegawai dalam menghadapi beban kerja dan keterbatasan fasilitas); *Dedication* (diukur dari rasa bangga dan makna dalam menjalankan misi rehabilitasi); dan *Absorption* (diukur dari fokus dan konsentrasi tinggi pada pekerjaan)²⁴. Pengukuran variabel ini dilakukan menggunakan kuesioner berbasis , yang item-itemnya diadaptasi dari *Utrecht Work engagement Scale (UWES)*

H. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan audiens dalam memahami dan mengikuti isi skripsi ini, perlu disampaikan penjelasan mengenai sistematika yang digunakan sebagai acuan dan pedoman dalam penyusunannya. Adapun sistematika penulisan yang diterapkan adalah sebagai berikut:

1. Bagian awal skripsi

²⁴ Ibid.

Bagian awal terdiri dari halaman sampul depan, halaman judul, halaman persetujuan dosen pembimbing, halaman pengesahan, halaman pernyataan keaslian, halaman motto, halaman persembahan, halaman kata pengantar, halaman daftar isi, halaman daftar tabel, halaman daftar gambar, halaman daftar lampiran, transliterasi, dan abstrak.

2. Bagian utama skripsi

Bagian Utama terbagi atas bab dan sub bab yaitu sebagai berikut :

a. Bab I : Pendahuluan

Bab ini berisi informasi mengenai latar belakang, penentuan masalah, perumusan masalah, tujuan dari penelitian, manfaat yang dihasilkan dari penelitian, ruang lingkup penelitian, penjelasan tentang variabel, serta cara penulisan skripsi secara sistematis.

b. Bab II : Landasan Teori

Bab ini membahas dasar-dasar teori terkait persepsi lingkungan kerja (variabel *X*) dan *Employee engagement* (variabel *Y*), penelitian terdahulu, kerangka teori, serta hipotesis dari penelitian ini.

c. Bab III : Metode Penelitian

Bab ini menjelaskan pendekatan dan jenis pendekatan, lokasi penelitian, variabel dan pengukuran, populasi, teknik sampling, sampel, instrumen penelitian, metode pengumpulan data, analisis data, dan tahapan penelitian.

d. Bab IV : Hasil Penelitian

Bab ini terdiri dari deskripsi data dan kategorisasi.

e. Bab V : Pembahasan

Bab ini berisi mengenai pembahasan dari rumusan masalah yang sudah ada.

f. Bab VI : Penutup

Bab ini terdiri dari kesimpulan dan penutup.

3. Bagian Akhir

Bagian akhir memuat halaman daftar rujukan, lampiran, dan daftar riwayat hidup.