

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

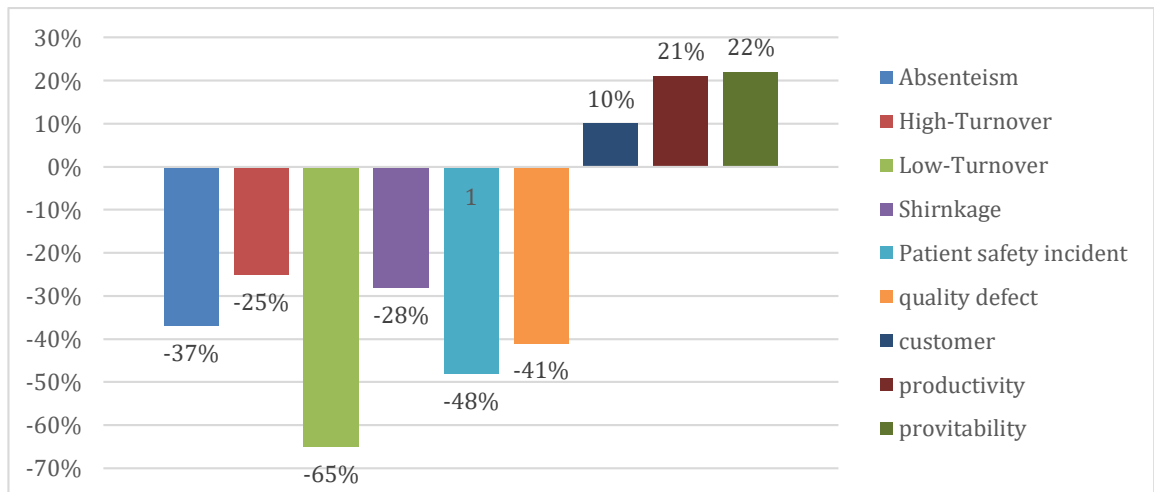
Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik di dalam institusi maupun perusahaan, dan memiliki fungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan. Sumber daya manusia makro adalah jumlah orang produktif di sebuah wilayah, dan sumber daya manusia mikro adalah individu yang bekerja di sebuah institusi atau perusahaan. Dalam dunia industri, perusahaan memiliki beberapa komponen penting untuk meningkatkan produktivitas salah satunya SDM (Susan, 2019)

Berdasarkan dari data yang dirilis oleh Bank Dunia, Indonesia menempati peringkat 87 dari 157 dalam indeks sumber daya manusia (*Human Capital Index/HCI*). Indeks sumber daya manusia yang dimaksud dari bank dunia adalah sebagai alat indikator untuk mengukur tingkat modal sumber daya manusia. Gregorio (2023) menjelaskan bahwa sumber daya manusia, mencakup modal psikologis, melindungi karyawan dari situasi sulit sehingga memungkinkan karyawan untuk mencapai tujuannya serta memicu perkembangan dan pertumbuhan. Oleh karena itu, setiap dimensi dari modal psikologis secara konseptual terbukti berhubungan dengan keterikatan kerja

Keterlibatan kerja karyawan menjadi sikap yang positif untuk sumber daya pekerjaan, karena mereka meningkatkan motivasi untuk bekerja dan membantu mengatasi tuntutan pekerjaan yang tinggi. Penciptaan lapangan kerja juga dianggap dapat menyeimbangkan hubungan sumber daya dan tuntutan yang terkait dengan pekerjaan, yang menguntungkan kesejahteraan terkait pekerjaan (Mäkikangas dkk., 2022). Pengelolaan SDM menjadi kegiatan yang penting untuk meningkatkan kompetensi kerja karyawan pada suatu perusahaan, salah satu yang menjadikan karyawan memiliki kompetensi adalah keterlibatan atau keterikatan karyawan dengan pekerjaannya (Royyana, 2021).

Organisasi *Gallup* yang merupakan organisasi perusahaan konsultasi manajemen kinerja yang berasal dari Amerika Serikat. *Gallup* melakukan penelitian tentang manfaat keterlibatan kerja terhadap *outcome* perusahaan, pada hasil penelitian didapatkan beberapa pengaruh keterlibatan kerja. Pada hal ini dapat dilihat dari hasil data sebagai berikut.

Gambar 1. 1 Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Outcome Perusahaan



Sumber : www.gallup.com diakses Januari 2024

Data pada tahun 2022, tercatat dalam data Badan Pusat statistik (BPS) bahwa pekerja yang ada di Indonesia ada 144,01 jiwa. Pada jumlah tersebut pekerja Indonesia mencapai 69,06 persen dari total keseluruhan 208,54 penduduk Indonesia (BPS.go.id). Pekerja di Indonesia memiliki rata-rata jam kerja 7-8 jam kerja perhari yang diatur dalam UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan juga PP No.35 Tahun 2021 yang merupakan bagian dari UU Cipta Kerja. Waktu tersebut yaitu 7 jam kerja dalam sehari, 40 jam dalam seminggu (Kompas.com, 2022).

Indonesia memiliki tingkat keterlibatan karyawan dengan pekerjaannya masih tergolong rendah dibandingkan negara lainnya dengan peringkat 66 dunia. Pada hal ini Indonesia masih sangat jauh tertinggal dengan negara lainnya, dengan jumlah penduduk yang sangat banyak. Indonesia menjadi negara dengan jumlah

nilai *engaged* 24,15 %, dapat dilihat dari penelitian organisasi *Gallup's Workplace Analytics* sebagai berikut

Tabel 1. 1 Explore Employee Engagement Trends From Around the World

NO	Negara	Actively Disengaged	Not Engaged	Engaged
64	Iceland	7,82%	66,47%	25,72%
65	India	21,00%	45,83%	33,17%
66	Indonesia	8,01%	67,84%	24,15%
67	Iran	27,31%	63,73%	8,96%

Sumber : www.gallup.com diakses Januari 2024

Salah satu perusahaan terbesar yang bergerak di bidang jasa telekomunikasi umum di Indonesia yaitu PT. Telkom Indonesia (TELKOM) yang merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Jangkauan areanya pun sudah tersebar hampir merata di sebagian besar wilayah Indonesia. Saat ini PT. Telkom Indonesia bertumbuh dan bertransformasi menjadi *Digital Telecommunication*, transformasi ini agar PT. Telkom Indonesia lebih adaptif dengan perkembangan teknologi saat ini (telkom.co.id, 2024).

PT. Telkom Indonesia memiliki witel (wilayah telekomunikasi) yang ada pada di beberapa Provinsi dan Kota di Indonesia. PT. Telkom Indonesia Witel Jambi yang terletak di Jln. Soemantri Brojonegoro, Jambi merupakan kantor wilayah telekomunikasi di Jambi yang melayani pelanggan khusus di Jambi seperti melayani keluhan pemakaian *Indibiz* , Telepon, dan lainnya.

PT. Telkom Witel Jambi memiliki banyak karyawan, peraturan diperlukan untuk memaksimalkan disiplin dan keterkaitan kerja. Peraturan kantor bukan satu-satunya cara untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan pimpinan perusahaan juga harus melakukan dan memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan mereka. Namun dalam hal ini, perusahaan mengklasifikasi karyawan menjadi 2 bagian yaitu *outsourcing/non-organik* dan organik Di bawah ini merupakan data jumlah karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Jambi:

Tabel 1. 2 Data karyawan PT.Telkom Witel Jambi

No	kategori	jumlah
1	Organik	24
2	<i>Outsourcing</i>	81
	Total	105

Sumber : Unit Human Capital PT. Telkom Indonesia Witel Jambi

Berdasarkan dari data tabel di atas ada dua status karyawan di PT. Telkom Witel Jambi yaitu organik adalah karyawan yang masuk melalui *recruitment* langsung oleh BUMN dan karyawan *outsourcing* adalah karyawan yang masuk melalui *recruitment* pihak ketiga perusahaan. Dari data jumlah karyawan yang diatas, peneliti tertarik untuk meneliti karyawan *outsourcing* Peneliti telah melakukan wawancara terhadap pimpinan salah satu unit terkait situasi kantor dan karyawan *outsourcing*, berikut penjelasannya:

“Nah yang outsourcing kalau yang aku handle Itu ada inputer itu Y sama B itu khusus inputer untuk wo indibiz ditambah R & W itu sebagai suksesor agar semua kendala kendala wo itu dipush sama W sama R nah yang di bungo ada W inputer indibiz nah terus ada R itu masuk ke lingkup digital channel jadi kita kan di indibiz itu ada digital channel nah dia di bawah manajer bisnis servis atau aku lah anda kutipnya akulah..” (R/32 tahun)

“....paling yang masih agak-agak random itu karyawan W dan R tapi sudah aku definisikan berdasarkan perintah dari manajer kan Nah perintah dari manajer ke mereka Jadi mereka tuh kontrol abcdef gitu Nah itu dan kode verifikasi yang tertulis mungkin belum ada sih namanya kalau untuk R sama W....” (R/32 tahun)

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa belum ada dokumen deskripsi pekerjaan yang diberikan kepada karyawan *outsourcing*, deskripsi pekerjaan hanya berbentuk perjanjian kontrak dan perintah dari manajer. Hal tersebut dapat kesimpulan bahwa ketidakjelasan *jobdesc* karyawan bisa menjadi faktor yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja, hal ini didukung oleh penelitian Rakhim (2020) bahwa pengaruh yang paling tinggi dalam *work engagement* yaitu meliputi variasi tugas, tugas signifikan, kemandirian, dukungan sosial, relasi, dan kepemimpinan.

Work engagement adalah jenis sikap kerja yang memungkinkan karyawan merasa terlibat dalam pekerjaan mereka, membuat mereka merasa berharga, mempertimbangkan berapa banyak tugas yang harus mereka selesaikan, dan

memiliki harapan untuk masa depan pekerjaan (Qodariah, 2019). *Work engagement* merupakan salah satu faktor individu yang terbukti dapat menumbuhkan kontribusi individu terhadap keberhasilan organisasi. Keterlibatan memiliki komponen penting untuk mencapai kesuksesan bagi organisasi mana pun. Ini disebabkan oleh keterlibatan, yang dapat dicirikan oleh tiga aspek yaitu *Vigor*, *Dedicated* dan *Absorption* (Aprilia dkk., 2015).

Sukoco (2021) menyebutkan bahwa terdapat faktor internal dan eksternal mempengaruhi *work engagement* setiap individu. Faktor internal termasuk latar belakang kehidupan pribadi, sifat kepribadian, kepercayaan karyawan terhadap perusahaan, perasaan bangga terhadap perusahaan, dan persepsi karyawan bahwa pekerjaan yang mereka lakukan penting, memiliki tujuan, dan memiliki arti, sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi tingkat *engagement* antara lain yakni *core value*, bentuk kepemimpinan, perhatian atasan, reputasi perusahaan, kompensasi, kesempatan pengembangan karir, kebebasan berpendapat, hak untuk mengambil keputusan, interaksi antar anggota organisasi, keharmonisan tim kerja dan saling *improve*, deskripsi pembagian tugas yang jelas, adanya sumber daya yang meningkatkan kinerja karyawan, dan pemberian nilai dan tujuan perusahaan kepada karyawan.

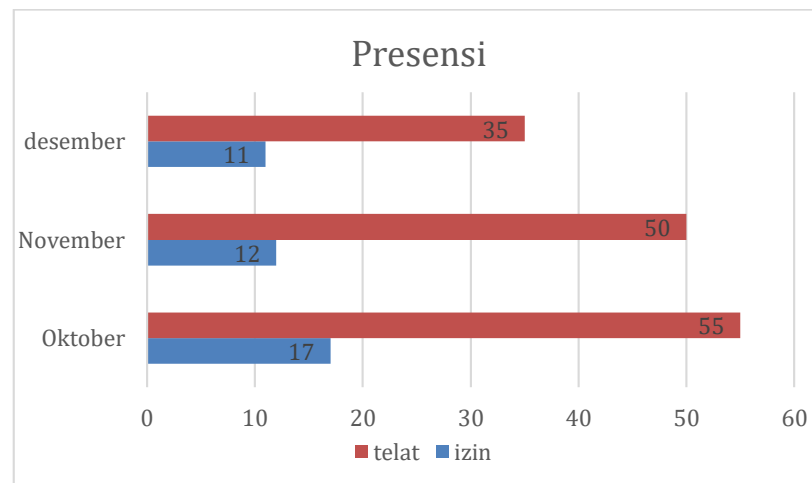
Selain itu, di kantor juga tidak ada pengawasan yang ketat terkait presensi yang hanya melalui dan dilakukan secara *online*, hal ini diperkuat dari penjelasan pimpinan unit sebagai berikut:

“....kita tidak ada absensi offline yang berupa sidik jari gitu ya masukin jam gitu gada, absen setiap hari pakai ada buku absensi itu ga ada, jadi memang di telkom ini mengedepankan unsur kesadaran lah kesadaran dan tanggung jawab diri karena memang kita kan teknologi ya jadi memang agak lebih menekankan unsur itu fwa namanya *flexible working arrangement* Nah jadi sebenarnya kita bisa kerja di mana aja nah Cuman karena covid ga ada lagi jadi diharapkan bisa di kantor lagi gitu nah tapi aksesnya bisa dimana saja. Gada kayak yang di pabrik atau dimana kan datang sidik jari gitu ga ada.”” (R/32 tahun).

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan bahwa PT. Telkom Indonesia Witel Jambi menerapkan presensi yang berbasis pada jaringan atau *online* untuk karyawan *outsourcing*. Pimpinan tersebut menjelaskan bahwa presensi dilakukan dengan system *flexible working arrangement* yang berarti kerja dapat dilakukan

dimana saja. Namun, hal ini dapat menjadi celah yang dimanfaatkan oleh karyawan *outsourcing*, karena tidak adanya batasan yang ketat terkait waktu presensi. Hal ini juga didukung dari hasil observasi kehadiran pada salah satu unit sebagai berikut.

Tabel 1. 3 Data Presensi



Sumber : Laporan Presensi Oleh Peneliti (telat dan tidak hadirnya)

Dari tabel laporan dapat dijelaskan bahwa masih ada beberapa karyawan *outsourcing* yang telat hadir dan absen dalam tiap bulannya. Dilihat dari data tersebut bahwa pada bulan oktober menjadi tingkat keterlambatan yang terbanyak. Hal ini juga menjadi masalah dalam sebuah perusahaan yang besar sehingga hal ini dapat berpengaruh dalam kedisiplinan karyawan.

Peneliti mewawancara karyawan *outsourcing* yang menjadi penyebab tingginya absensi dan keterlambatan dalam bekerja.

“Tidak ada, namun emang harus dikomunikasiin dulu dengan pimpinan itu gimana, kalau terlambat sih kebanyakan banyak yang ga tepat waktu masuknya” (WA/25 tahun)

“Biasanya ada yang tiba tiba sakit, terus kalau telat ya biasa di grup gitu kan, ada kepentingan kayak masalah motor , hujan sering gitu kan” (WA/25 tahun)

Dari wawancara diatas bahwa penyebab tingginya absensi dan keterlambatan disebabkan oleh berbagai masalah pribadi dan lingkungan seperti masalah kendaraan dan lingkungan yang tidak mendukung. Pimpinan juga menjelaskan bahwa izin dilakukan hanya dengan melapor alasan karyawan ke grup

whatsapp tanpa didata dengan secara rinci. Diperkuat juga dari hasil wawancara yang dilakukan kepada pimpinan unit BS PT. Telkom Indonesia Witel Jambi.

“...ya, Kalau pribadi ya kalau saya pribadi mendisiplinkan peoplenya itu kurang kurang efektif karena personal atau pribadi yang memang disiplin itu mau absensi pakai digital atau offline yang ada perangkatnya atau enggak ada absensi pun itu ya dia tetap disiplin gitu kan Nah bagi yang agak ngawur ngawur ini ya jadinya itu celah gitu bagi mereka gitu. makanya di sini masih masih PR itu kedisiplinan terkait time inilah tentang time manajemen... .”(R/(32 tahun).

“....Nah secara overall kawan-kawan ini kalau dibagi secara umum eee masih 70% ya Jadi ada PR 30% lagi tapi secara dominan sih udah produktif cukup mempengaruhi efek yang lain, itu riq.”(R/(32 tahun).

Dari penjelasan pimpinan tersebut, diperoleh bahwa presensi dan *jobdesc* berpengaruh dalam kinerja karyawan, salah satunya kedisiplinan dan keterikatan karyawan dengan pekerjaan sehingga masih perlu peningkatan dalam hal tersebut. Dalam penelitian Syelviani (2017), menunjukkan bahwa dalam organisasi, deskripsi pekerjaan sebenarnya dikembangkan agar sumber daya yang ada dapat digunakan secara tepat dan membantu orang-orang yang terlibat dalam organisasi untuk lebih memahami tugas, wewenang, dan tanggung jawab jabatan tersebut. Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa deskripsi pekerjaan berhubungan dengan prestasi kerja dan keterikatan karyawan.

Berdasarkan dari wawancara langsung yang telah dilakukan pada karyawan *outsourcing* PT. Telkom Indonesia Witel Jambi mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja dan keterikatan kerja pada karyawan dijelaskan sebagai berikut:

“Tekanan dari perusahaan, nah kebanyakan kan memang kawan kawan yang kerja itu kayak tekanan dari pekerjaan itu memang mempengaruhi ee kinerja kita. Baik itu cara penanganan individual kita sampe ngefek ke eee lingkungan sekitar ya. Lingkungan pekerjaan. Jadi eee mungkin cara mengatasi itu ya mungkin lebih ke penekanan dari atasan. Cuman kalo aku pribadi ngatasinnya itu mungkin eee dengan banyak hal ya. Bisa sharing dengan kawan kawan yang memang sama sama dalam ruangan atau lebih adaptif dalam menghadapi tekanan pekerjaan gitu nah.....”(WA(25 tahun)

Merujuk pada pernyataan yang disampaikan, maka dapat disimpulkan bahwa faktor internal dari diri karyawan juga memunculkan keinginan dalam menyelesaikan tekanan dari perusahaan sehingga memengaruhi sikap karyawan terkait keterlibatan kerja dan kinerja karyawan. Selain dari faktor internal, juga dijelaskan bahwa faktor eksternal juga dapat mempengaruhi kinerja.

Menurut Bakker dan Leiter (2010) faktor-faktor yang mempengaruhi *work engagement* digambarkan sebagai evaluasi diri positif yang berkorelasi dengan ketahanan/ketangguhan seseorang (*Hardiness*), dan mengarah pada pemahaman terkait kemampuan untuk mengontrol diri dan mempengaruhi lingkungan sekitar mereka dengan sukses. Selanjutnya menurut Olivia (2014) orang-orang dengan kepribadian ini akan memiliki ketahanan psikologis (*Hardiness*) yang kuat dan dapat mengatasi tekanan dengan mengubah sumber stress negatif menjadi tantangan yang positif.

Ivancevich berpendapat bahwa *hardiness* merupakan suatu faktor yang mengurangi stres dengan mengubah cara stressor dipersepsikan (Mund, 2016). *Hardiness* melibatkan kemampuan secara sudut pandang atau secara berperilaku mengubah stressor yang negatif menjadi tantangan yang positif. Dalam wawancara yang dilakukan cara karyawan mengatasi sumber stress negatif salah satunya yaitu *sharing* dengan kawan atau lebih adaptif menghadapi tekanan kerja. Hal ini juga diperkuat penjelasan dari karyawan *outsourcing* PT. Telkom Indonesia Witel Jambi mengenai daya tahan terhadap tekanan.

“Lebih ke sugesti positif aja sih mas. Kayak ngadepin ee sesuatu apalagi masalah pekerjaan ya dari atasan kek...kek..kek gitulah mas...” (WA/25 tahun)

“karena kita... dan itu tolak ukur kita pribadi gitu nah. Dan buktinya eee kita bisa bertahan lama disini gara gara daya tahan kita gitu” ...” (WA/25 tahun)

Dari wawancara yang dilakukan diperoleh kesimpulan bahwa karyawan *outsourcing* PT. Telkom Indonesia Witel Jambi menghadapi tekanan dengan cara mensugesti pikiran terhadap masalah yang muncul menjadi hal yang positif. Dalam penelitian Nurtjahjanti & Ratnaningsih (2011) telah mengidentifikasi bahwa ciri kepribadian yang dapat menetralkan stress dalam pekerjaannya, kumpulan ini dikatakan keteguhan hati (*Hardiness*) melibatkan kemampuan atau perilaku mengubah stressor yang negatif menjadi tantangan dalam pekerjaannya. Fani Rakhim (2020) menyatakan bahwa sumber daya pribadi juga menjadi peran penting keterlibatan kerja yang mengacu kepada kontrol diri, optimis dan ketahanan.

Hardiness adalah struktur kepribadian yang terdiri dari tiga sifat umum terkait *commitment*, *control*, dan *challenge* yang berfungsi sebagai sumber daya

resistensi dalam menghadapi kondisi stres. Tinggi rendahnya *hardiness* diukur berdasarkan indikator-indikator *commitment*, *control*, dan *challenges*. Kepribadian individu mempengaruhi pola pikir pekerja untuk bertahan terhadap stressor. Salah satu sifat kepribadian yang dapat menahan stressor terkait pekerjaan adalah sifat *Hardiness* (Saputro & Supriyono. 2022). Kobasa mencirikan sifat tahan banting terdiri dari 3 aspek yaitu *commitment*, *control*, dan *challenge* (Mund, 2016).

Berdasarkan tiga aspek diatas bahwa *hardiness* individu yang memiliki komitmen terhadap pekerjaannya dan terus memiliki keinginan untuk belajar serta mengembangkan kemampuannya. Selain itu juga, kontrol emosi terhadap stressor dan tekanan dalam bekerja menjadi suatu motivasi pekerjaan. Tekanan pekerjaan dan target yang harus diselesaikan menjadi sebuah tantangan (*Challenge*) untuk karyawan. Karyawan yang memiliki sifat *hardiness* akan mampu menikmati pekerjaannya dan mengatasi berbagai tantangan dan tekanan di tempat kerja. Jika seorang karyawan menikmati pekerjaannya, mereka akan merasa senang berada di tempat kerjanya (Khairunnisa dkk., 2018)

Individu atau karyawan yang memiliki sifat daya tahan (*Hardiness*) yang tinggi akan membuat individu mencapai prestasi dan *work engagement* yang tinggi juga, hal ini juga selaras dalam penelitian Olivia (2014) dengan hasil analisis data diperoleh kesimpulan bahwa adanya hubungan dengan arah yang positif antara kepribadian *hardiness* dengan prestasi kerja pada karyawan.

Mulai banyaknya persaingan antar perusahaan, kemampuan kinerja karyawan pada perusahaan sangat berpengaruh. Dalam hal ini suatu ketahanan keterkaitan karyawan harus diperhatikan. Berdasarkan hasil pengamatan dan pemahaman yang telah dijelaskan oleh peneliti mengenai teori dan fenomena masalah yang terjadi. Hal tersebut membuat peneliti ingin melakukan penelitian mengenai “Pengaruh *Hardiness* Terhadap *Work Engagement* Pada Karyawan *outsourcing* PT. Telkom Indonesia Witel Jambi”

1.2 Rumusan Masalah

Berlandaskan pada latar belakang yang sudah dijelaskan oleh peneliti, peneliti menguraikan menjadi beberapa rumusan masalah:

1. Bagaimana gambaran *work engagement* pada karyawan *outsourcing* PT. Telkom Indonesia Witel Jambi?
2. Bagaimana gambaran *hardiness* pada karyawan *outsourcing* PT. Telkom Indonesia Witel Jambi?
3. Seberapa tinggi tingkat pengaruh *hardiness* terhadap *work engagement* pada karyawan *outsourcing* PT. Telkom Indonesia Witel Jambi?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan pada penelitian terbagi menjadi dua, yaitu pertama tujuan umum dan kedua adalah tujuan khusus.

1.3.1 Tujuan Umum

Tujuan umum dari penelitian ialah untuk melihat pengaruh *hardiness* terhadap *work engagement* pada karyawan *outsourcing* PT. Telkom Indonesia Witel Jambi.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Untuk mengetahui gambaran *work engagement* pada karyawan *outsourcing* PT. Telkom Indonesia Witel Jambi.
2. Untuk mengetahui gambaran *hardiness* pada karyawan *outsourcing* PT. Telkom Indonesia Witel Jambi.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan referensi yang berkualitas mengenai pengaruh *hardiness* terhadap *work engagement* pada karyawan *outsourcing* terutama dalam bidang psikologi industri dan organisasi.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Manfaat Bagi Perguruan Tinggi

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber bacaan, sumber referensi bagi peneliti dan landasan teori penelitian selanjutnya terutama mengenai pengaruh *hardiness* terhadap *work engagement* pada karyawan.

2. Manfaat Bagi PT. Telkom Indonesia Witel Jambi

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memberikan gambaran terkait *hardiness* yang dimiliki oleh karyawan serta menjadi saran dan masukan terkait pembuatan panduan program yang dapat meningkatkan *work engagement* pada karyawan.

3. Manfaat Bagi Responden

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan bacaan dan edukasi kepada karyawan pengaruh *hardiness* terhadap *work engagement* pada karyawan.

4. Manfaat Bagi Peneliti

Diharapkan penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan memperluas serta pemahaman peneliti mengenai pengaruh *hardiness* terhadap *work engagement* pada karyawan. Penelitian ini juga diharapkan menjadi acuan untuk mengimplementasi dalam kehidupan sehari-hari.

1.5 Ruang Lingkup

Penelitian ini memakai metode pendekatan kuantitatif yang meneliti pengaruh *hardiness* terhadap *work engagement* pada karyawan *outsourcing* di PT. Telkom Indonesia Witel Jambi. Peneliti tertarik meneliti variabel ini karena variabel *hardiness* merupakan salah satu faktor yang mampu mempengaruhi *work engagement*.

Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *purposive sampling*, responden pada penelitian ini adalah karyawan *outsourcing* PT. Telkom Indonesia Witel Jambi. Penelitian ini direncanakan akan dilaksanakan pada bulan November 2023 - Maret tahun 2024. Penelitian ini menggunakan skala *hardiness* dan skala *work engagement* oleh (Hardi, 2020). Alat ukur pada penelitian menggunakan skala *Likert* dengan metode pengambilan data yang dipakai adalah dengan menyebarkan angket dan melakukan wawancara semi terstruktur.

1.6 Keaslian Penelitian

Skripsi yang sedang peneliti kerjakan ini merupakan hasil karya dari peneliti sendiri dan bukan memplagiasi penelitian terdahulu. Adapun penelitian sebelumnya digunakan oleh peneliti sebagai referensi tambahan untuk merancang penelitian ini. Berikut adalah gambaran penelitian sebelumnya :

Tabel 1. 4 Penelitian terdahulu

No	Judul	Peneliti	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Dan Kesimpulan
1.	Pengaruh Hardiness, Kepuasan Kerja, dan Dukungan Organisasi terhadap Work Engagement Dosen di Yogyakarta	Amar & Chusumastuti (2024)	Variabel 1 : <i>Hardiness</i> Variabel 2 : Kepuasan Kerja Variabel 3 Dukungan Organisasi Variabel 4 : <i>Work Engagement</i>	Metode kuantitatif dengan partisipan 130 orang	1. Penelitian ini memberikan bukti kuat bahwa dukungan organisasi, ketahanan, dan kepuasan kerja secara signifikan berdampak dan berhubungan pada keterlibatan kerja. 2. Hubungan positif antara dukungan organisasi dan keterlibatan kerja
2.	Pengaruh <i>Hardiness</i> Terhadap <i>Work Engagement</i> Dosen	Sutarno dan Suprayitno (2022)	Variabel 1 : <i>Hardiness</i> Variabel 2 : <i>Work Engagement</i>	Metode kuantitatif dengan partisipan 140 orang	1. Terdapat pengaruh challenge terhadap vigor, commitment terhadap <i>dedication</i> , <i>commitment</i> terhadap vigor, dan <i>control</i> terhadap <i>dedication</i> signifikan karena memiliki t statistik > 1,96 (α 5%). 2. Penelitian ini menyimpulkan bahwa hardiness yang diposisikan sebagai <i>variable independen</i> tidak mampu memprediksi <i>work engagement</i> dosen. Terdapat kemungkinan <i>hardiness</i> lebih tepat apabila diposisikan sebagai variabel

No	Judul	Peneliti	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Dan Kesimpulan
					moderasi dan bukan sebagai variabel independen
3.	Pengaruh <i>Hardiness</i> dan <i>Job Demands</i> terhadap Intensi <i>Turnover</i> pada Karyawan PT X Jawa Timur	Malau (2022)	Variabel 1: <i>Hardiness</i> Variabel 2 : <i>Job Demands</i> Variabel 3: <i>Turnover</i>	Menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah partisipan 251 karyawan yang diambil dengan teknik sampel <i>simple random sampling</i>	1. Terdapat pengaruh <i>job demands</i> terhadap intensi <i>turnover</i> yang signifikan. 2. Terdapat pengaruh <i>hardiness</i> terhadap intensi <i>turnover</i> yang signifikan.
4.	Hubungan Antara Persepsi Terhadap <i>Coaching</i> Dengan <i>Work Engagement</i> Karyawan Generasi Milenial Di PT. Karya Satria Jawa Tengah	Mujiasih (2022)	Variabel 1 : Persepsi Variabel 2 : <i>Coaching</i> Variabel 3 : <i>Work Engagement</i>	Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 145 karyawan dengan menggunakan teknik sampel jenuh.	Terdapat hasil yang positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan <i>work engagement</i> pada karyawan
5.	Pengaruh Kepribadian <i>Hardiness</i> dan Kepemimpinan <i>Transformational</i> terhadap Kinerja	Muslimin (2020)	Variabel 1: <i>Hardiness</i> Variabel 2 : Kepemimpin	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 150 karyawan	pada penelitian ini, kepribadian <i>hardiness</i> dan kepemimpinan <i>transformational</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Malang.

No	Judul	Peneliti	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Dan Kesimpulan
	Karyawan PDAM Kota Malang		an <i>Transformati onal</i>		
6.	Peran <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap <i>Work Engagement</i> Karyawan	Lailatul, dkk (2020)	Variabel 1: <i>perceived organization al Support</i> Variabel 2: <i>Work Engagement</i>	Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan populasi 300 karyawan tetap dan non tetap. Penelitian ini menggunakan teknik <i>quota sampling</i> .	Analisis data menggunakan teknik regresi linier sederhana dengan hasil <i>perceived organizational support</i> berperan positif terhadap <i>work engagement</i> karyawan
7.	Pengaruh Hardiness Dan <i>Perceived Organizational Support</i> Terhadap <i>Work Engagement</i> Pada Karyawan IT (Information And Technology) PT.Gamatechno Indonesia	Budi (2018)	Variabel 1 : <i>Hardiness</i> Variabel 2 : <i>Perceived Organization al</i> Variabel 3 : <i>Work Engagement</i>	Kuantitatif dengan jumlah partisipan 101 orang	1. Terdapat pengaruh <i>hardiness</i> terhadap <i>work engagement</i> 2. Terdapat pengaruh <i>perceived organizational support</i> terhadap <i>work engagement</i>

Berdasarkan uraian tabel yang dijelaskan, Peneliti telah melakukan perbandingan dengan penelitian sebelumnya. Meskipun terdapat sedikit kemiripan pada variabel penelitian, namun ada perbedaan dari subjek penelitian, timeline penelitian, tempat penelitian dan teknik pengambilan sampel. Perbedaan tersebut menjadi perbandingan dengan penelitian terdahulu guna menambah referensi penelitian dalam meneliti variabel yang diteliti.

Pada penelitian ini terdapat beberapa perbedaan dengan penelitian sebelumnya, yang pertama pada subjek penelitian ini adalah karyawan *outsourcing* PT. Telkom Indonesia Witel Jambi. Subjek penelitian sebelumnya hanya berfokus kepada karyawan umum, namun pada penelitian ini peneliti melakukan kepada karyawan kontrak pihak ketiga atau *outsourcing*. Selanjutnya pelaksanaan penelitian ini dilakukan pada tahun 2024 dan dilaksanakan di kantor plaza PT. Telkom Indonesia Witel Jambi.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel yaitu *purposive sample*. Teknik pengambilan sampel ditetapkan dengan beberapa kriteria tertentu. Kriteria ditentukan agar penelitian ini fokus terhadap subjek yang ingin diteliti. Berdasarkan beberapa jurnal yang telah dijelaskan pada Tabel 1.4 terdapat beberapa perbedaan variabel, sampel dan lokasi penelitian.