

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Marliani (2015) mengatakan bahwa organisasi pada dasarnya digunakan sebagai tempat atau wadah orang-orang berkumpul, bekerjasama secara rasional dan sistematis, terencana, terorganisasi, terpimpin, dan terkendali dalam memanfaatkan sumber daya (uang, materiel, mesin, metode, lingkungan), sarana-prasarana, data, dan sebagainya yang digunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Siagian (dalam Bimantari, 2019) Organisasi adalah suatu bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja bersama serta secara formal terikat dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan dan dalam ikatan itu terdapat seorang atau sekelompok orang yang disebut bawahan.

Sebuah organisasi dapat terbentuk karena dipengaruhi oleh beberapa aspek seperti penyatuan visi dan misi serta tujuan yang sama dengan perwujudan eksistensi sekelompok orang tersebut terhadap masyarakat. Organisasi yang dianggap baik adalah organisasi yang dapat diakui keberadaannya oleh masyarakat sekitarnya karena memberikan kontribusi, seperti pengambilan sumber daya manusia dalam masyarakat sebagai anggota-anggotanya sehingga menekan angka pengangguran (Marliani, 2015). Salah satu organisasi yang telah dikenal manusia adalah badan narkotika nasional.

Menurut Surya (dalam Kusumajati, 2014) menjelaskan bahwa sumber daya manusia adalah kemampuan daya pikir dan daya fisik yang dimiliki seorang

individu dan berperilaku dipengaruhi oleh keturunan maupun lingkungannya serta bekerja karena termotivasi oleh keinginannya untuk memenuhi kepuasannya. Saat ini organisasi harus menghadapi berbagai tantangan seperti bagaimana organisasi menanggapi perubahan dari eksternal dan menyesuaikan perubahan yang terjadi dengan lingkungan internal organisasi tersebut. Dengan adanya berbagai tantangan yang dihadapi karyawan diharapkan mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan dan perubahan yang terjadi.

Perusahaan membutuhkan karyawan yang *engaged* terhadap pekerjaannya. Karyawan yang *engaged* adalah karyawan yang memiliki semangat, dedikasi, dan *absorption* pada pekerjaan yang mereka lakukan. Karyawan yang *engaged* menunjukkan performansi kerja yang lebih baik daripada karyawan yang tidak *engaged* karena karyawan tersebut memiliki energi untuk bekerja yang besar, antusias untuk terlibat dalam pekerjaannya dan melakukan *job demands* pekerjaan dengan senang hati, semangat dan dedikasi dalam bekerja, dimana kedua hal tersebut dibutuhkan untuk memajukan dan meningkatkan produktivitas dan efektivitas organisasi (Bakker dkk dalam Rahayu, 2019).

Work engagement (keterlibatan kerja) sebagai konsep motivasi. Ketika terlibat, karyawan merasa terdorong untuk berusaha menuju tujuan yang menantang, mereka ingin berhasil melampaui dan menanggapi situasi dengan segera, dan karyawan mampu menerima komitmen pribadi untuk mencapai tujuan tersebut. *Work engagement* mencerminkan pribadi karyawan yang energik dan antusias menerapkan energi tersebut kedalam pekerjaan mereka. Selain itu, *work*

engagement mencerminkan perhatian yang intens terhadap suatu pekerjaan (dalam Bakker dan Leiter, 2010).

Schaufeli (dalam Ghadi dkk, 2018) menyatakan bahwa *work engagement* adalah keadaan afektif-kognitif yang gigih dan meresapi ditandai dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. *Vigor* mengacu ke tingkat energi yang tinggi dan ketahanan mental saat bekerja. *Dedication* merujuk pada keterlibatan dan mengalami rasa bangga dan juga tantangan. *Absorption* mengacu pada sangat berkonsentrasi dan dengan senang hati melakukan pekerjaan.

Kanfer (dalam Michael dkk, 2017) mengatakan *work engagement* pada dasarnya merupakan suatu konsep motivasi yang mewakili alokasi aktif sumber daya pribadi terhadap tugas-tugas yang berhubungan dengan peran kerja. Menurut (Schaufeli dan Bakker dalam Rahayu, 2019) *work engagement* dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor tersebut diantaranya adalah usia, jenis kelamin, gaji, *career management*, *personal resources*, *job demands*, *social support*, *leader-member exchange*, dan *job demands-resources*.

Ilyas (dalam Afrian, 2015) *Job Demand* merupakan tuntutan pekerjaan didasarkan pada pemanfaatan waktu kerja yang tersedia untuk melakukan serangkaian pekerjaan, yaitu dilihat dari aktivitas atau kegiatan yang dilakukan staf pada waktu kerja, baik kegiatan langsung, tidak langsung dan kegiatan lain seperti kegiatan pribadi dan kegiatan tidak produktif.

Menurut Love, dkk, (dalam Putra dan Mulyadi, 2014) *Job demand* didefinisikan sebagai tuntutan pekerjaan yang menjadi pemicu terjadinya kelelahan secara psikologis (*psychological stressor*), misalnya seperti : bekerja

secara non stop dalam jam kerja yang lama, beban pekerjaan yang terlalu banyak dan terbatasnya waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut, dan adanya konflik pada tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan

Robbins (dalam Casmiasi, dkk , 2016) mengungkapkan bahwa tuntutan tugas (*job demand*) merupakan faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang dan dapat memberikan tekanan pada orang jika tuntutan kecepatannya dirasakan berlebihan dan dapat meningkatkan kecemasan dan stress. Pada dasarnya seseorang akan merasa tidak terbebani dengan tugasnya apabila memperoleh kenyamanan dan dapat bersinergi dengan lingkungannya. Tuntutan tugas akan dibentuk oleh karakter tugas yang bersangkutan misalnya: tingkat kesulitan, kondisi kerja, persyaratan kerja, tingkat keterampilan.

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan pada tanggal 14 November 2022 di PT. Mitra Kerinci Solok Selatan dengan SDM di PT. Mitra Kerinci Solok Selatan, mengatakan bahwa banyak karyawan yang lama dalam penyelesaian tugas-tugas yang diberikannya, karyawan juga banyak mengeluh ketika bekerja, tidak nyaman, dan kesulitan berkonsentrasi disaat bekerja, bagian SDM juga mengatakan bahwa banyaknya karyawan yang diberikan surat peringatan dikarenakan ada kesalahan fatal yang dilakukan karyawan ketika bekerja, seperti karena karyawan kurang fokus saat bekerja karyawan salah menghitung jumlah barang produksi, yang menyebabkan kerugian pada perusahaan, karyawan juga sering menghindar ketika hendak diberikan tugas tambahan, hal tersebut dibuktikan dengan cctv yang ada diperusahaan, karyawan yang mengatakan sedang menyelesaikan pekerjaan lain terlihat hanya bermain

ponsel dan mengobrol dengan rekan kerja lainnya terlihat di cctv perusahaan, bagian SDM juga mengatakan ada beberapa karyawan yang sudah di berhentikan karena kelalaiannya disaat bekerja, karyawan juga cenderung melakukan kesalahan yang sama meski sudah diberikan surat peringatan oleh perusahaan, karyawan yang banyak bermasalah diperusahaan adalah karyawan yang menolak ketika diberikan pekerjaan tambahan. Karyawan merasa semakin banyak tugas yang diberikan kepadanya, semakin tidak bersemangat karyawan bekerja.

Hasil wawancara peneliti dengan sebelah orang karyawan di berbagai bidang yang berbeda, mengatakan bahwa ada beberapa karyawan di PT. Mitra Kerinci yang bekerja hanya beberapa bulan sudah diberhentikan, hal tersebut dikarenakan banyaknya karyawan yang melanggar aturan perusahaan, banyaknya karyawan yang mengatakan karyawan kesulitan untuk berkonsentrasi disaat bekerja yang menyebabkan perusahaan mengalami beberapa kerugian, karyawan juga mengatakan bahwa karyawan suka menghindar ketika atasan memberikan tugas dengan alasan ada pekerjaan lain yang sudah diberikan kepadanya, beberapa karyawan juga mengatakan ada dari karyawan yang sudah pernah diberikan surat peringatan oleh perusahaan. Karyawan juga melihat rekan kerja lainnya tidak menyelesaikan tugas-tugasnya disaat atasan memberikan tugas, karyawan mengobrol dan bermain ponselnya selama jam kerja.

Karyawan lainnya juga mengatakan bahwa karyawan merasakan pekerjaan yang diberikan kepada mereka sudah melebihi batas kemampuan karyawan, seperti banyaknya karyawan yang sudah tua diberikan pekerjaan seperti mengangkat barang yang berat, bekerja dengan waktu yang melebihi jam kerja,

karyawan bekerja bukan hanya di bagian bidang mereka saja, namun juga diberikan pekerjaan di bidang yang lain. Sehingga dalam situasi tersebut karyawan merasakan emosional yang tidak baik seperti kesal, marah, jenuh, bahkan stress. Waktu dan tenaga yang dipakai tidak sesuai dengan tanggung jawab yang seharusnya karyawan lakukan, membuat karyawan merasa tidak nyaman di saat bekerja.

Penelitian tentang *job demand* dan *work engagement* sudah pernah dilakukan oleh Rahayu (2019) dengan judul Hubungan Antara *Job Demand* dengan *Work Engagement* Penyidik Polisi di Polda NTT. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Jazilah (2020) yang berjudul “ Analisis Hubungan *Job Demand* dengan *Work Engagement* melalui *burnout*”. Sedangkan penelitian mengenai *Job Demand* juga pernah dilakukan oleh Zuliyah (2017) dengan judul “Hubungan *Job Demand* dengan Kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat Area Padang”. Hal yang membedakan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan adalah dalam hal sampel penelitiannya dan tempat dilakukan penelitian.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Antara *Job Demand* dengan *Work Engagement* pada karyawan di PT. Mitra Kerinci Solok Selatan”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena yang diuraikan dalam latar belakang masalah maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan Antara *Job*

Demand dengan *Work Engagement* pada karyawan di PT. Mitra Kerinci Solok Selatan ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan gambaran empirik mengenai hubungan Antara *Job Demand* dengan *Work Engagement* pada karyawan di PT. Mitra Kerinci Solok Selatan.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat memperkaya khasanah ilmu pengetahuan khususnya temuan-temuan dalam bidang psikologi dan dapat dijadikan masukan dalam pengembangan ilmu psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi.

2. Manfaat Praktis

a. Manfaat Bagi Sampel Penelitian

Bagi pegawai diharapkan hasil penelitian ini dapat membantu memberikan informasi bagi karyawan, yang mana dengan hasil penelitian yang ada secara tidak langsung akan memberikan bekal secara psikis, yaitu dengan mengingatkan kepada pegawai untuk sedapat mungkin meningkatkan *work engagement* di tempat kerja.

b. Manfaat Bagi Perusahaan

Diharapkan nantinya hasil penelitian ini dapat memberikan informasi kepada perusahaan untuk dapat meningkatkan menurunkan lagi tingkat *job demand* pada karyawan sehingga dengan turunnya *job demand* pada karyawan dapat meningkatnya *work engagement* pada karyawan.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti lainnya yang berminat untuk mengangkat tema yang sama, diharakan dapat mempertimbangkan variabel-variabel lain yang lebih mempengaruhi dan dapat menggunakan teori-teori yang lebih terbaru dan berbeda, sehingga dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan.