

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

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 (Siagian dalam Bimantari, 2019). 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).

Keterikatan kerja adalah keadaan dimana 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, keterikatan kerja mencerminkan pribadi karyawan yang energik dan antusias menerapkan energi tersebut kedalam pekerjaan mereka (dalam Bakker dan Leiter, 2010).

Schaufeli (dalam Ghadi dkk, 2018) menyatakan bahwa keterikatan kerja 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 keterikatan kerja 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) keterikatan kerja 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) menjelaskan *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 20 Mei 2024 di PT. Incasi Raya dengan SDM di PT. Incasi Raya menjelaskan bahwa banyak karyawan yang terlihat mengalami kesulitan dalam bekerja, terbukti dengan karyawan meminta bantuan untuk penambahan tim di bidang tertentu untuk meringankan pekerjaannya, namun hal tersebut tetap membuat pekerjaannya selesai sesuai yang ditargetkan oleh perusahaan. Hal tersebut

membuat karyawan terlihat tidak bersemangat dalam bekerja, banyak karyawan yang mengeluh diberikan tugas tambahan, karyawan gelisah ketika sudah mendekati jam pulang karena karyawan ingin cepat beristirahat di rumah, karyawan mengatakan sangat stres dan tidak nyaman disaat diberikan pekerjaan tambahan oleh atasan.

Hasil wawancara peneliti dengan sepuluh orang karyawan di PT. Incasi Raya, ketika karyawan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya, banyak pekerjaan yang tidak sesuai *deadline* yang telah ditentukan perusahaan, merasa ingin menyerah dengan pekerjaannya, kesulitan yang dihadapi membuat karyawan tidak tertarik lagi dengan pekerjaan, karyawan akan mengeluh ketika diberikan pekerjaan tambahan, karyawan akan melihat jam terus menerus ketika mendekati jam pulang karena karyawan ingin cepat beristirahat, tidak nyaman berlama-lama di tempat kerja, karyawan lainnya juga mengatakan bahwa ketika ada pekerjaan tambahan yang mengharuskan karyawan untuk lembur membuat karyawan sangat kesal, karyawan mengatakan banyaknya tuntutan kerja yang diberikan kepadanya selama bekerja di perusahaan ini, sehingga tuntutan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan membuat karyawan kesulitan dalam menyelesaikan semua pekerjaan, dan hilangnya rasa keterikatan karyawan terhadap perusahaan.

Karyawan mengatakan bahwa setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya membuat karyawan merasa tertekan dan terbebani, banyak pekerjaan yang diberikan kepada karyawan bukan keahliannya dan bukan bidangnya yang membuat karyawan mengalami stres untuk bisa menyelesaikan pekerjaan tepat

waktu, situasi karyawan yang terbebani dan stres membuat karyawan mudah emosi atau tersinggung dengan lingkungan kerjanya, sehingga sering terjadi konflik didalam dirinya yang harus berusaha memisahkan urusan pekerjaan dengan urusan diluar pekerjaan.

Job demands masuk diantara faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja yang mana merupakan *job demands* yang dialami oleh karyawan dari perusahaan yang memiliki tujuan, *job demands* biasanya dapat menyebabkan stress kerja dan akan berdampak langsung terhadap tingkat produktifitas karyawan, Job demands tidak selalu merugikan, hanya saja ketika usaha yang dituntut pekerjaan melebihi kapabilitas karyawan, energi karyawan terkuras dan mengakibatkan kelelahan serta masalah kesehatan karyawan, sehingga hal tersebut akan mempengaruhi keterikatan kerja karyawan terhadap perusahaan (Schaufeli dan Bakker dalam Dewi, 2023).

Penelitian tentang *job demand* dan keterikatan kerja sudah pernah dilakukan oleh Rahayu (2019) dengan judul Hubungan Antara *Job Demand* dengan keterikatan kerja Penyidik Polisi di Polda NTT. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Jazilah (2020) yang berjudul “ Analisis Hubungan *Job Demand* dengan keterikatan kerja 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 Keterikatan Kerja pada karyawan di PT. Incasi Raya”.

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 Keterikatan Kerja pada karyawan di PT. Incasi Raya ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan gambaran empirik mengenai hubungan Antara *Job Demand* dengan Keterikatan Kerja pada karyawan di PT. Incasi Raya.

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, diharapkan 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.