

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kunci sukses sebuah organisasi dalam menghadapi persaingan di era global. Menurut Bohlander (dalam Prayudha, 2018), sumber daya manusia merupakan kemampuan terintegrasi dari daya fikir dan daya fisik yang dimiliki oleh individu. Sumber daya ini dibangun agar mampu bersaing dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat. Salah satu faktor keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi ialah kinerja karyawan. Organisasi dapat dikatakan berhasil ketika kinerja karyawan organisasi tersebut baik. Kinerja merupakan tingkatan pencapaian dari tugas tugas yang ditanggung oleh seorang individu di dalam organisasinya.

Kinerja dapat diartikan dalam banyak hal, diantaranya : pencapaian prestasi seseorang berkaitan dengan tugas yang telah diberikan kepadanya, hasil kerja seorang pekerja, performa kerja, dan pelaksanaan pekerjaan yang berdaya guna, keberhasilan yang telah dicapai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu (Kurniawan dalam Kristiana et al., 2021). Menurut Ilyas (dalam Ma'ruf & Chair, 2020) bahwa kinerja merupakan prestasi karyawan dengan tugas-tugas yang telah ditetapkan.

Keberhasilan suatu organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawannya, tidak terlepas dari upaya positif yang dilakukan sebagai wujud pencapaian tujuan

suatu organisasi. Beberapa upaya dapat dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan, seperti dengan menciptakan kepuasan kerja karyawan melalui keterikatan kerja atau membuat karyawan terikat dengan organisasi, dan memperkuat budaya organisasi di lingkungan kerja untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Perhatian terhadap pentingnya kinerja karyawan juga tidak bisa lepas dari faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah keterikatan kerja.

Menurut Bakker & Leiter (dalam Mujiasih, 2015) keterikatan diartikan sebagai status keterikatan seorang karyawan terhadap lingkungan kerja atau perusahaan tempatnya bekerja. Artinya, kondisi dimana seorang karyawan merasa mempunyai ikatan yang sangat spesial dengan lingkungan kerjanya, oleh karena itu karyawan dengan sukarela akan melakukan apapun untuk kemajuan perusahaannya dengan terus berkontribusi secara optimal. Rasa keterikatan karyawan terhadap pekerjaan atau organisasinya adalah hal yang sangat penting bagi organisasi dan menjadi faktor penentu di balik tinggi rendahnya kinerja bisnis suatu perusahaan (Triple Creek Associates, dalam Handoyo & Setiawan, 2017).

Bakker dan Demerouti (dalam Prayudha, 2018), yang menyatakan bahwa karyawan yang terikat akan bekerja dengan keras dengan pikiran yang positif, maka dari itu mereka lebih cepat atau lebih banyak menyelesaikan hal-hal lain di tempat kerja. Selain mempengaruhi kinerja karyawan, dukungan dalam organisasi dapat menciptakan keterikatan kerja.

Menurut Rhoades & Eisenberger (dalam Ramdhani & Ratnasawitri, 2017) persepsi terhadap dukungan organisasi mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi dan peduli pada kesejahteraan karyawan. Dukungan organisasi juga merupakan upaya untuk memberi penghargaan, perhatian, dan peningkatan kesejahteraan kepada setiap karyawan sesuai dengan usaha yang diberikan bagi organisasi. Saks (dalam Sinaga, 2019), berpendapat bahwa Dukungan Organisasi dapat membawa pada hasil yang positif yaitu melalui engagement. Dengan kata lain, karyawan yang memiliki Dukungan Organisasi yang tinggi, menjadi lebih engaged terhadap pekerjaan dan organisasi mereka sebagai bagian dari norma timbal balik dari social exchange theory sehingga membantu organisasi untuk mencapai tujuannya.

Menurut Hutchinson (dalam Ananto, 2021), dukungan organisasi bisa juga dipandang sebagai komitmen organisasi pada individu. Bila dalam interaksi individu organisasi, dikenal istilah komitmen organisasi dari individu pada organisasinya: maka dukungan organisasi berarti sebaliknya, yaitu komitmen organisasi pada individu (karyawan) dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi pada karyawan bisa diberikan dalam berbagai bentuk, di antaranya berupa rewards, kompensasi yang setara, dan iklim organisasi yang adil. Bentuk-bentuk dukungan ini pun berkembang dari mulai yang bersifat ekstrinsik (material) seperti gaji, tunjangan, bonus, dan sebagainya; hingga yang bersifat intrinsik (non material), seperti perhatian, pujian, penerimaan, keakraban, informasi, pengembangan diri, dan sebagainya.

Gambaran konsep dukungan organisasi ini yakni individu atau karyawan memandang bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan investasi, yakni karyawan memberikan tenaga, waktu, usaha untuk memperoleh apa yang diinginkan, (Susanti & Wimbari dalam Sari, 2018).

Apabila organisasi memberikan dukungan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan, maka karyawan tersebut juga akan menampilkan performa terbaik mereka dalam bekerja. Dukungan organisasi tersebut juga akan berdampak pada keterikatan kerja dimana karyawan memiliki komitmen baik secara emosional maupun secara intelektual dalam menjalankan pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi.

Pada tahun 2019, hasil Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan (IPK) menunjukkan bahwa secara nasional IPK (Manpower Development Index) Indonesia masih relatif rendah, yakni sebesar 61,06 %, dimana indikator yang masih menengah kebawah adalah hubungan industrial dan kondisi lingkungan kerja. Artinya dunia kerja di Indonesia belum dapat memberikan suasana atau lokasi kerja yang aman dan nyaman bagi para pekerja. Sistem ketenagakerjaan belum berjalan dengan baik, sehingga belum dapat melindungi tenaga kerja secara optimal (Kemnaker, 2020).

Bakker (dalam Setiawan, 2017) mengemukakan dua faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja yaitu *job resource* (pekerjaan itu sendiri) dan *personal resource* (diri pribadi). Motivasi yang bersifat eksternal dan internal dapat mempengaruhi keterikatan kerja karyawan. Dalam dunia pekerjaan seringkali dijumpai bahwa lingkungan pekerjaan dapat menjadi stimulus pekerja

terhadap pekerjaan yang dilakukan. Apabila situasi dalam pekerjaan mendukung karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik maka karyawan sudah pasti memiliki perilaku keterikatan kerja yang tinggi. Adapun dorongan dalam diri dapat menjadi dorongan karyawan terhadap pekerjaan, namun hal tersebut tidak murni datang dari pekerjaan itu sendiri melainkan dari karyawan itu sendiri, bahkan dapat datang dari aktifitas diluar pekerjaan.

PT JCI Tbk Padang merupakan perusahaan swasta yang bergerak dibidang industri pengelolah segala macam bahan untuk pembuatan bahan makanan hewan, kopra dan bahan lain yang mengandung minyak nabati dan lain lainnya. Pada hakikatnya karyawan merupakan tenaga kerja yang menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti pada beberapa karyawan PT JCI Tbk Padang mengatakan bahwa dalam bekerja karyawan cenderung tidak memiliki kegigihan dan ketekunan dalam bekerja, dikarenakan takut dengan kesalahan yang dilakukan ditempat kerja sehingga membuat karyawan menjadi tidak mempunyai semangat. Karyawan juga kurang bertanggung jawab, tidak antusias terhadap penyelesaian pekerjaan misalnya beberapa karyawan sering menunda-nunda mengerjakan pekerjaan, terkadang mengeluh akan pekerjaan yang diberikan menurutnya sendiri lebih berat kerjaan yang ia dapat dari pada orang lain. Karyawan merasa kurang konsentrasi ketika bekerja dikarenakan karyawan tidak terlalu menikmati pekerjaannya misalnya karyawan merasa bahwa waktu terasa lebih lambat pada saat karyawan bekerja sehingga membuat karyawan sulit berkonsentrasi dengan pekerjaan yang

dilakukan. Karyawan menganggap pekerjaan hanya sebagai pemenuhan kebutuhan hidup. Karyawan tidak merasa memiliki kebanggaan pada posisi atau bagian yang dia kerjakan, atasan juga mengatakan bahwa karyawan kurang mampu dalam menghadapi tantangan ketika dihadapi satu persoalan. Karyawan sendiri juga ketika bekerja pulang-pulang harus tepat waktu, banyak karyawan yang merasa ketika waktu bekerja karyawan tidak menggunakan dengan serius sehingga karyawan kurang menikmati atau merasa kurang senang dalam melaksanakan pekerjaan.

Peneliti juga menemukan bahwa beberapa karyawan yang merasa memperoleh penilaian yang tidak adil terhadap kontribusi pada saat mereka bekerja misalnya seperti hanya mendengarkan beberapa pendapat dari karyawan dan membuat beberapa karyawan lainnya merasa tidak adil dalam perlakuan yang diberikan dari organisasi. Dalam mengekspresikan karyawan sangat kurang dalam pandangan, perasaan, dan kurangnya apresiasi karyawan sendiri tentang organisasi pada perusahaan sehingga mempengaruhi kesejahteraan pada karyawan sendiri dan membuat keterikatan antar karyawan menjadi kurang. Selain itu terdapat adanya karyawan yang tidak mampu dalam memahami kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan oleh organisasi, terkadang merasa kesulitan bekerjasama dengan tim dalam menyelesaikan pekerjaan, dan juga karyawan kesulitan bergaul dalam membangun relasi terhadap lingkungan kerja di dalam organisasi. Karyawan juga mengatakan bahwa tidak semua karyawan diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan-pelatihan dalam meningkatkan

keterampilan dalam bekerja dan juga perusahaan tidak terlalu memberikan peluang kepada karyawan dalam hal promosi jabatan.

Berdasarkan penelusuran literature sebelumnya, penelitian tentang dukungan organisasi dengan keterikatan kerja karyawan pernah dilakukan oleh Pertiwi (2019) dengan judul “Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi Dengan Keterikatan Kerja Karyawan PT Pelindo III (Pasero) Cabang Banjarmasin”. Selain itu juga terdapat penelitian yang dilakukan oleh Mujiasih (2015) dengan judul “Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi (*Perceived Organizational Support*) Dengan Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*). Selain itu juga terdapat penelitian yang dilakukan oleh Ramdhani dan Sawitri (2017) dengan judul “Hubungan Antara Dukungan Organisasi Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan PT. X di Bogor”. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada sampel penelitian, tempat penelitian serta tahun dilakukan penelitian.

Sebagaimana yang telah dipaparkan diatas maka penelitian ini ingin mengetahui bagaimana hubungan antara dukungan organisasi dan motivasi organisasi dengan keterikatan karyawan di PT JCI Tbk Padang.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah: Apakah ada hubungan antara dukungan organisasi dengan keterikatan karyawan di PT JCI Tbk Padang?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana hubungan antara dukungan organisasi dengan keterikatan karyawan di PT JCI Tbk Padang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Harapannya dalam penelitian ini dapat bermanfaat sebagai referensi atau rujukan dalam bidang psikologi industri dan organisasi.

- a. Membangun kembali dukungan organisasi dan keterikatan diri sebagai karyawan yang lebih baik dalam menjalankan tugas-tugas sebagai karyawan.
- b. Meningkatkan lagi dukungan organisasi karyawan dalam perusahaan, untuk menghasilkan keterikatan karyawan yang lebih baik.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan sebagai bahan intropeksi diri kepada karyawan mengenai hubungan antara dukungan organisasi dengan keterikatan karyawan.

b. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada para pimpinan organisasi untuk mengambil kebijakan-kebijakan yang sesuai dalam hal keterikatan kerja karyawan.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya atau pihak-pihak lainnya yang berkompeten dan berminat pada masalah yang relatif sama dengan kajian ini, hasil penelitian ini dapat menambah informasi mengenai hubungan antara dukungan organisasi dengan keterikatan karyawan.