

BAB I

PENDAHULUAN

A. Permasalahan

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang memiliki peran penting dalam memajukan sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini didukung dengan pendapat Simanora (Yudiani, 2017) tentang hal penting yang harus dipunyai dan diperhatikan oleh manajemen perusahaan yaitu sumber daya manusia atau karyawan. Ini disebabkan karena karyawan merupakan faktor penting dalam sebuah perusahaan. Hal ini didukung oleh pendapat Wright (Kalangi, 2015) yang mengatakan, sumber daya manusia atau karyawan dipekerjakan karena karyawan merupakan penggerak dari sumber daya lain dan dapat membantu perusahaan dalam mencapai kinerja perusahaan dengan kompetitif.

Dalam sebuah perusahaan karyawan diharapkan mempunyai komitmen pada pekerjaannya sehingga membantu karyawan dalam meningkatkan produktivitas perusahaan. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Robbins (Aisyahdan Utami, 2017) yang mengatakan, komitmen pada perusahaan ketika karyawan dapat mementingkan perusahaan dan tujuan-tujuan perusahaan serta memiliki kesetiaan kepada perusahaan.

Karyawan diharapkan memiliki kinerja atau prestasi kerja yang baik agar dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Widodo (Qustolani, 2017) menjelaskan, prestasi kerja karyawan adalah sesuatu yang dilakukan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya disertai tanggung jawab dalam bekerja untuk menghasilkan hasil yang sempurna seperti yang diinginkan perusahaan.

Hal ini tidak sesuai dengan kenyataan yang sedang terjadi, Bank Dunia dan CSIS menjelaskan masalah yang sering dihadapi permasalahan karyawan yaitu karyawan yang tidak bekerja ssesuai jenjang pendidikannya sehingga membuat karyawan tidak bekerja sesuai dengan keahliannya, selain itu masalah gaji yang sering dialami

karyawan. Permasalahan ini dapat membuat karyawan tidak bersemangat dalam melakukan pekerjaannya dan kurang serius dalam mengerjakan pekerjaannya. Hal ini menyebabkan rendahnya keterikatan kerja atau *work enagement* pada karyawan.

Keterikatan kerja menurut Salanova dan Schaufeli (Pri, 2017), karyawan dapat memperlihatkan perilaku yang memiliki tujuan dan serius dalam melakukan pekerjaannya serta mengerjakan tugas dengan semangat dan percaya bahwa yang dilakukannya sudah yang terbaik. Karyawan yang kurang memiliki keterikatan kerja dalam dirinya dapat membuat karyawan kurang tertarik dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat mengganggu jalannya perusahaan.

Memiliki rasa tanggung jawab yang harus dipenuhi dapat membuat karyawan fokus dalam mengerjakan tugasnya. Lockwood (Pri, 2017) mengatakan, keterikatan kerja atau yang biasa disebut keterikatan kerja merupakan keadaan atau situasi dimana karyawan dapat bertanggung jawab dengan perusahaan secara emosional. Karyawan yang memiliki keterikatan dengan perusahaan dapat membantu karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang sedang dihadapi.

Keterikatan kerja yang tinggi akan membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya secara optimal sehingga dapat membantu perusahaan untuk menghasilkan hasil yang ditargetkan. Seperti yang dikatakan Bakker (Santoso dan Jatmika, 2018), keterikatan kerja yang tinggi pada diri karyawan mampu membantu karyawan dalam memperlihatkan performa kerjanya yang terbaik, ini dikarenakan karyawan menikmati pekerjaannya.

Seorang karyawan yang memiliki keterikatan kerja dalam dirinya, menurut Schaufeli dan Bakker (Pri, 2017), dapat memperlihatkan sikap positif terhadap pekerjaannya seperti, kepuasan kerja, komitmen kerja dan memiliki niat keluar yang rendah. Seorang karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi dapat membantu karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Salanova dan Schaufeli mengungkapkan, hal ini dikarenakan karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi akan menunjukkan tingkah laku yang berorientasi pada tujuan, tekun dalam menacapai sesuatu dengan penuh

semangat, antusias, bermakna serta bangga terhadap apa yang telah dilakukan (Pri, 2017).

Keterikatan kerja adalah suatu hal yang bersifat individual. Tingkat keterikatan kerja karyawan menurut Bakker, Arnold, Leiter dan Michael, berbeda-beda setiap karyawan tergantung cara berpikir karyawan atau pandangan karyawan sehingga berbeda satu sama lain (Yudiani, 2017). Sehingga hal ini membuat keterikatan kerja karyawan berbeda satu sama lain dan tidak bisa disamakan.

Dalam melakukan pekerjaannya karyawan selain diharapkan memiliki keterikatan kerja, karyawan diharapkan juga memiliki makna dalam melakukan pekerjaan. Hackman dan Oldham (Indriasari dan Setyorini, 2017) menjelaskan, kebermaknaan kerja atau kebermaknaan kerja adalah sesuatu yang dirasakan dalam pekerjaan karyawan seperti hal yang memiliki arti, sesuai dengan karyawan dan disukai oleh karyawan. Steger, Dik, dan Duffy (Khuswardhani dan Mubarak, 2016) mengungkapkan bahwa adanya perasaan bermakna dalam pekerjaannya dapat membentuk makna kerja dan dapat membantu karyawan dalam menunjukkan performanya yang maksimal dalam memajukan perusahaan.

May, Gilson, dan Harter (Van Wingerden dan Van der Stoep, 2018) menjelaskan karyawan yang memiliki pemaknaan dalam pekerjaannya akan lebih terlibat dalam menyelesaikan pekerjaan dibandingkan karyawan yang kurang memiliki makna dalam bekerja. Petchsawanga dan Duchon (Ahmed, Majid, dan Zin, 2016) mengatakan bahwa pekerjaan yang bermakna merupakan hal penting bagi kesejahteraan kerja karyawan. May dkk (Hoole dan Jackie, 2015) yang mengatakan, persepsi pada pekerjaan yang tidak berarti bisa menimbulkan kebosanan dan kurang peduli pada pekerjaannya. Karyawan yang kurang memiliki makna dalam pekerjaannya akan mengurangi niat karyawan dalam bekerja sehingga dapat menimbulkan rasa malas untuk melakukan pekerjaannya. Steger menjelaskan kebermaknaan kerja juga mampu mengurangi *psychological distress* seperti, kecemasan dan depresi (Khuswardhani dan Mubarak, 2016).

Hubungan antara kebermaknaan kerja dengan keterikatan kerja adalah karyawan yang memiliki makna kerja bekerja sesuai dirinya dan

akan memunculkan keyakinan pada pekerjaan yang sedang ditekuninya dengan perasaan positif atau disebut keterikatan kerja. Karyawan yang tidak mempunyai makna dalam melakukan pekerjaan yang ditekuninya menyebabkan kurangnya keyakinan akan pekerjaan dan berkurangnya emosi positif dalam diri karyawan.

2. Rumusan Masalah

Keterikatan kerja atau keterikatan kerja merupakan hal yang harus dimiliki karyawan untuk dapat bekerja secara efektif agar dapat menghasilkan pekerjaan yang optimal. Keterikatan kerja atau *work engagement* karyawan dapat digambarkan dengan karyawan dalam melakukan pekerjaannya, kepuasan kerja, keterlibatan kerja dan komitmen dalam bekerja,

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa apakah ada hubungan antara kebermaknaan kerja dengan keterikatan kerja pada perusahaan?

B. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian untuk mengetahui adanya hubungan antara kebermaknaan kerja dengan keterikatan kerja

2. Manfaat

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:
Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini, dapat mengembangkan teori yang sudah ada dalam psikologi industri dan memberikan manfaat untuk mahasiswa psikologi dalam melakukan penelitian selanjutnya.

Manfaat praktis

1. Hasil dari penelitian ini di harapkan dapat memberi gambaran kepada posisi HRD (*Human Resource Department*) sebagai bahan pertimbangan dalam seleksi karyawan.
2. Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi seseorang yang ingin menjadi penyumbang sumber daya manusia disebuah perusahaan.

C. Keaslian Penelitian

Penelitian ini dilakukan oleh Ema Yudianti (2017) dengan judul “keterikatan kerja karyawan PT. Bukit Asam Persero ditinjau dari spiritualitas”. Penelitian ini memakai dua skala yaitu Skala keterikatan kerja berdasarkan dimensi keterikatan kerja Schaufeli & Bakker (2003), dan Skala Spiritualitas berdasarkan dimensi Spiritualitas Milliman (2003). Hasil analisa memperlihatkan koefisien korelasi (r) sebesar 0.633 dengan $p=0.000$ ($p < 0.01$) pada uji satu sisi (*two-tailed*). Dari hasil ini dapat dilihat bahwa terdapat korelasi positif yang sangat signifikan antara spiritualitas dengan keterikatan kerja, memperlihatkan adanya hubungan antara keterikatan kerja dan spiritualitas pada karyawan PT. Bukit Asam, Persero.

Penelitian yang dilakukan Rian Pri dan Zamralita (2017) dengan judul “gambaran keterikatan kerja pada karyawan di PT. EG (*manufacturing industry*)”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan tingkat keterikatan kerja, *vigour* ($M = 5,676$), *dedication* ($M = 5,715$), *absorption* ($M = 5,36$). Ini menunjukkan karyawan di PT. EG mempunyai keterikatan kerja yang tinggi, berarti karyawan di PT. EG dapat menggapai tujuannya dan berdampak pada keberhasilan PT. EG.

Penelitian ini dilakukan oleh Ira N. Prabawati (2017) dengan judul, “makna kerja dan keterikatan kerja terhadap komitmen organisasi pada relawan”. Pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling. Dalam menganalisis data digunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian memperlihatkan adanya pengaruh secara individual dan simultan kebermaknaan kerja dan keterikatan kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 48,8%.

Penelitian yang dilakukan Karin Khuswardhani, dan Ali Mubarak (2016) dengan judul “Hubungan antara Pemaknaan Kerja dengan Motivasi Kerja Karyawan Roomboy di Hotel X Bandung”. Penelitian ini dalam melakukan pengolahan data memakai metode uji statistik koefisien rank spearman dan penarikan sample menggunakan studi populasi. Hasil penelitian ini memperlihatkan adanya hubungan antara variabel Pemaknaan Kerja (X) dan variabel Motivasi Kerja (Y) yang signifikan sebesar 0,442. Ini menunjukkan adanya hubungan positif

antara pemaknaan kerja dengan motivasi kerja karyawan roomboy Hotel X Bandung.

Penelitian yang dilakukan oleh Dr. Jessica van Wingerden (2018) dengan judul, “*meaningful work and work engagement: the mediating role of perceived opportunities to craft and job crafting behavior*“. Dalam menguji hubungan ini peneliti melakukan pemodelan persamaan struktural pada sampel 1.148 karyawan yang bekerja di berbagai pekerjaan, organisasi, dan industri di Belanda. Hasil analisis menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara kerja bermakna dan keterlibatan kerja dan peran mediasi sebagian untuk peluang yang dirasakan untuk kerajinan dan kerajinan kerja.

Berdasarkan beberapa penelitian diatas dapat disimpulkan penelitian dengan judul, “Hubungan Antara Kebermaknaan Kerja Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan PT. Sentral Niaga” terdapat perbedaan. Perbedaan terdapat pada subyek yang digunakan, dalam penelitian ini peneliti menggunakan karyawan dari PT. Sentral Niaga dan tempat penelitian yang terletak di Jl. Kalianak no. 55, Surabaya, Indonesia. Maka dapat dikatakan penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya.