

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan suatu kerangka terorganisir di mana terdapat pembagian wewenang, tanggung jawab, serta tugas yang jelas untuk mendukung pelaksanaan fungsi-fungsi tertentu secara efektif (Max Weber). Pendapat lain dikemukakan oleh Daniel E. Griffiths mengenai organisasi dapat dipahami senagai kumpulan individu yang menjalankan peran-peran berbeda namun saling terintegrasi dan dikelola secara terpadu guna mencapai penyelesaian satu atau lebih tujuan bersama.

Salah satu hal yang tidak bisa dilewatkan dalam pembahasan organisasi adalah para karyawan yang bekerja untuk organisasi tersebut. Setiap individu yang menyediakan tenaga (baik fisik maupun intelektual) kepada organisasi dan menerima kompensasi yang disepakati dalam kontrak kerja disebut sebagai karyawan (Hasibuan, 2007). Adapun definisi lain yang dinyatakan oleh Suharno (2013), karyawan dianggap sebagai aset yang sangat penting dimana aset utama suatu perusahaan terdiri dari tiga hal yaitu : SDM, SDM, dan SDM. Artinya, SDM (Sumber Daya Manusia) atau karyawan adalah hal yang memegang peranan kunci dalam memastikan keberhasilan organisasi di Tengah kompetisi yang semakin kompetitif pada masa kini. SDM (sumber daya manusia) sendiri memiliki definisi yaitu bidang yang mencakup pengetahuan dan keterampilan dalam mengelola interaksi dan peran karyawan secara strategis dan optimal berperan penting dalam mendorong pencapaian sasaran organisasi, kesejahteraan karyawan, serta kontribusi terhadap penduduk luas (Hasibuan, 2016). Senada melalui definisi yang dikemukakan oleh Moses N Kiggundu yaitu SDM merupakan proses perencanaan dan pemberdayaan pegawai secara terarah untuk mencapai tujuan individu, organisasi, komunitas, nasional, hingga global secara efektif dan efisien.

Berdasarkan laporan *Regional Summary* dari *State of the Global Workplace: Global Insights 2023 Report* di Asia Tenggara yang dimana juga menyertakan Indonesia, menyatakan bahwa ada 26% pegawai yang memiliki hubungan yang mendalam dengan pekerjaan yang mereka lakukan, 68% pegawai yang tidak merasa terkait dengan peran dan tanggung jawab yang mereka lakukan, dan 6% pekerja yang secara aktif tidak terlibat dalam pekerjaannya (www.gallup.com).

Berdasarkan survei hasil observasi dan wawancara awal yang dilaksanakan oleh peneliti kepada sejumlah pegawai yang bertugas di PT X, beberapa karyawan yang diwawancara menyatakan beberapa hal yang menjadi alasan mengapa mereka tidak dapat terikat di pekerjaan mereka hal disebabkan karena kebijakan atasan yang terkadang tidak sejalan dengan ekspetasi yang diinginkan pegawai terkait dengan pengambilan keputusan, tidak ada penyegaran dalam pekerjaan yang dilakukan (monoton), manajemen perusahaan yang belum kuat sehingga mempengaruhi kesejahteraan karyawan di perusahaan. Hal ini berdapat pada penurunan semangat dalam mengerjakan pekerjaan, tidak adanya motivasi di dalam bekerja akhirnya berdampak pada kinerja dan produktivitas kerja di perusahaan.

Berdasarkan kasus di atas, dapat disimpulkan bahwa ketika karyawan memilih untuk tidak *employee engagement* pada organisasi dikarenakan tidak adanya kebijakan yang jelas, manajemen perusahaan yang kurang baik, tuntutan pekerjaan yang monoton, sehingga hal ini berefek pada kurangnya motivasi karyawan untuk bekerja dengan baik. Selain itu karyawan tidak memiliki dorongan dan antusiasme untuk melampaui tanggung jawab pekerjaan mereka dan hal ini menyebabkan terjadinya penurunan produktivitas. Tugas-tugas yang dulunya diselesaikan secara efisien dan efektif kini mungkin membutuhkan waktu lebih lama.

Employee engagement merujuk pada keterikatan emosional yang dimiliki karyawan terhadap organisasi yang tercermin melalui upaya aktif mereka dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan tinggi biasanya menunjukkan sikap peduli, dedikasi, antusiasme, tanggung jawab serta orientasi yang kuat terhadap pencapaian hasil (Allen, 2018). Senada dengan pendapat Mercer yang menyatakan bahwa *employee engagement* merupakan sikap proaktif karyawan yang merasa berkontribusi penting bagi keberhasilan perusahaan dan termotivasi melampaui *job requirement* yang ditetapkan.

Menurut Schaufeli dan Bakker (2016), ada tiga faktor yang membentuk dimensi pada *employee engagement* yaitu: 1) *Vigor*, dilihat dari semangat, energi, stamina tinggi yang dimiliki karyawan dalam bekerja; 2) *Dedication*, dilihat dari keterikatan emosional karyawan terhadap pekerjaannya yang tercermin melalui sikap antusias dan rasa bangga

menjalankan yang dikerjakan; 3) *Absorption*, dilihat dari konsentrasi dan keseriusan dalam bekerja.

Salah satu penyebab yang memiliki pengaruh terhadap *employee engagement* adalah *perceived organizational support*. Penelitian yang dikerjakan Wahab (2018) terhadap 108 orang karyawan PT. Pertamina EP. Field Sangasana di Kalimantan Timur, dimana hasil penelitiannya menjelaskan *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap *employee engagement*. Artinya *employee engagement* cenderung meningkat seiring dengan meningkatnya *perceived organizational support* sebaliknya rendahnya *perceived organizational support* maka cenderung ikut menurun *employee engagement* bagi karyawan.

Perceived organizational support adalah dukungan organisasi terhadap kesejahteraan emosional dan sosial karyawan menjadi indikasi atas kontribusi mereka terhadap tujuan organisasi (Asfar & Badir, 2017) sedangkan berdasarkan Rhoades dan Eisenberger (2002), *perceived organizational support* adalah pandangan karyawan tentang seberapa besar organisasi mengapresiasi peran mereka, memberikan dukungan, serta memenuhi kebutuhan emosional serta sosial karyawan.

Menurut Rhodes dan Eisenberger (2002), ada 3 (tiga) faktor pada Perceived Organizational Support, yaitu; 1) *fairness* (keadilan), keterbukaan organisasi dalam membuat keputusan yang berkaitan dengan penentuan reward dan evaluasi kerja karyawan, 2) *supervisor support* (dukungan atasan), sejauh mana atasan sebagai orang yang bertanggung jawab dalam memimpin mampu menghargai kontribusi karyawan dalam pekerjaan yang dilakukan, 3) *organizational rewards and conditions* (apresiasi dan situasi kerja), imbalan yang diserahkan dari pihak organisasi kepada karyawan dalam menghargai pekerjaan yang telah diselesaikan dan juga organisasi mampu menyediakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi karyawan.

Hasil penelitian yang sama yang ditemukan dalam penelitian terdahulu antara lain; penelitian yang dilakukan oleh Alkasim dan Praharra (2019), menjelaskan terdapat korelasi positif terkait *perceived organizational support* dan *employee engagement* bagi karyawan. Berdasarkan hasil data yang telah dianalisis diketahui bahwa koefisien korelasi $r = 0.612$ dengan $p = 0.000$ ($p < 0.05$). Artinya hasil tersebut mengindikasi adanya

relasi positif yang signifikan antara *perceived organizational support* dengan *employee engagement*.

Hipotesa yang dikemukakan menyatakan bahwa adanya korelasi positif dan penting mengenai *perceived organizational support* dan *employee engagement*, dimana diasumsikan bahwa lebih meningkat *perceived organizational support* lebih meningkat juga *employee engagement* kebalikannya lebih rendah *perceived organizational support* maka lebih menurun *employee engagement*.

Berdasarkan uraian fenomena, kasus, dan penjelasan yang disampaikan para ahli dapat ditarik kesimpulan *employee engagement* merupakan keterikatan dan loyalitas yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaan di organisasinya bekerja. Jika hal ini tidak diimbangi dengan dukungan dari organisasi maka akan mempengaruhi kinerja karyawan di masa depan. Dengan melihat peristiwa yang muncul sehingga peneliti merasa terdorong mengkaji lebih lanjut dengan menggunakan judul “*Employee engagement* dilihat dari *Perceived Organizational Support* pada Karyawan di PT. X”.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu : “Apakah ada hubungan antara *perceived organizational support* terhadap *employee engagement* pada karyawan di PT. X?”.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah agar dapat memahami apakah *perceived organizational support* mempengaruhi *employee engagement*.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Temuan penelitian ini diinginkan bisa menyampaikan kajian dan refrensi yang digunakan pada bidang disiplin Ilmu Psikologi secara keseluruhan di ruang lingkup bidang ilmu Psikologi Industri dan Organisasi secara khusus.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Karyawan

Diharapkan bahwa penelitian ini dapat berguna dalam menambah semangat dan loyalitas karyawan dalam bekerja.

b. Bagi Organisasi

Dengan penelitian ini diharapkan organisasi menerima saran yang dapat meningkatkan kemajuan organisasi dengan mengupayakan dan memperhatikan kesejahteraan karyawan serta memberikan dukungan bagi karyawan.