

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam beberapa tahun terakhir, keterikatan karyawan semakin menjadi fokus utama dalam strategi pengelolaan sumber daya manusia di Indonesia, seiring dengan meningkatnya kesadaran perusahaan akan pentingnya kontribusi emosional dan psikologis karyawan terhadap kinerja organisasi. Berdasarkan laporan *Mercer Employee Engagement in Indonesia 2024*, Indonesia mencatat skor keterikatan karyawan sebesar 81%, melampaui rata-rata Asia Tenggara dan global yang sama-sama berada pada angka 77%. Tingginya keterikatan ini tercermin dari 89% karyawan yang merasa termotivasi, 90% yang bangga bekerja di perusahaannya, dan 82% yang bersedia merekomendasikan tempat kerja. Hal ini juga relevan dengan kondisi di PT Marel Sukses Pratama, sebuah perusahaan yang menerapkan sistem kontrak kerja waktu tertentu (PKWT) selama 3 bulan sebelum mengangkat karyawan menjadi karyawan tetap, memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menunjukkan kinerja selama masa kontrak tersebut. Setelah diangkat menjadi karyawan tetap dan bekerja lebih dari satu tahun, keterikatan karyawan terhadap perusahaan menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja organisasi.

PT Marel Sukses Pratama dipilih karena sebagai perusahaan garmen yang cukup berkembang di Yogyakarta, perusahaan ini menghadapi tantangan nyata dalam menjaga keterikatan karyawan agar tetap tinggi seiring bertambahnya masa kerja. Dengan banyaknya karyawan yang bekerja lebih dari satu tahun, muncul

kebutuhan bagi perusahaan untuk memastikan semangat, dedikasi, dan absorpsi karyawan tetap terjaga demi mendukung produktivitas dan kinerja organisasi. Selain itu, hingga saat ini belum pernah dilakukan penelitian yang berfokus pada aspek sumber daya manusia di perusahaan ini, padahal berdasarkan laporan Mercer (2024), keterikatan karyawan merupakan faktor penting yang berkontribusi terhadap kinerja organisasi. Kondisi ini relevan dengan fokus penelitian mengenai dampak keterikatan karyawan terhadap kinerja organisasional di lingkungan PT Marel Sukses Pratama.

Keterikatan karyawan tercermin dalam tiga dimensi utama: semangat, dedikasi, dan absorpsi terhadap pekerjaan. Karyawan yang memiliki tingkat keterikatan tinggi akan lebih berdedikasi, bersemangat dalam menyelesaikan tugas, dan terlibat penuh dalam pekerjaannya. Keterikatan yang kuat ini berkontribusi pada produktivitas individu yang akhirnya berdampak positif terhadap kinerja organisasi. Sebaliknya, rendahnya keterikatan karyawan dapat menghambat produktivitas dan mengganggu pencapaian tujuan perusahaan.

Tantangan yang dihadapi oleh PT Marel Sukses Pratama adalah bagaimana menjaga dan meningkatkan keterikatan karyawan setelah menjadi karyawan tetap, terutama setelah bekerja lebih dari satu tahun. Penting untuk memahami apakah keterikatan tersebut dipengaruhi oleh semangat, dedikasi, dan absorpsi. Pemahaman ini diperlukan agar perusahaan dapat merumuskan strategi yang efektif dalam mempertahankan keterikatan karyawan, sehingga berdampak positif terhadap kinerja organisasional secara berkelanjutan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana keterikatan karyawan yang telah bekerja lebih dari satu tahun di PT Marel Sukses Pratama memengaruhi kinerja organisasional, dengan berfokus pada peran semangat, dedikasi, dan absorpsi dalam meningkatkan produktivitas dan keberhasilan perusahaan. Menurut Gede & Haluka (2024) keterikatan karyawan memainkan peran penting dalam menentukan keberhasilan organisasi. Konsep keterikatan karyawan mencakup elemen-elemen seperti semangat, dedikasi, dan absorpsi yang menunjukkan tingkat komitmen emosional, keterlibatan psikologis, serta keterhubungan karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi. Zada et al (2023) menyoroti organisasi dengan karyawan yang terikat cenderung menikmati manfaat seperti produktivitas yang lebih tinggi, tingkat *turnover* yang lebih rendah, dan loyalitas yang lebih kuat. Karyawan yang terikat juga lebih mungkin untuk memberikan kontribusi inovatif dan memperkuat hubungan dengan pelanggan melalui layanan berkualitas tinggi, yang pada akhirnya meningkatkan reputasi dan daya saing organisasi.

Dalam konteks ini, Kurniawati & Raharja (2023) mengungkapkan keterikatan karyawan tidak hanya bermanfaat bagi organisasi, tetapi juga berdampak positif pada pengalaman pelanggan dan karyawan yang terlibat cenderung memberikan layanan yang lebih responsif dan membangun hubungan yang lebih kuat dengan pelanggan, sehingga meningkatkan tingkat kepuasan dan loyalitas pelanggan. Selain itu, Lemon & Macklin (2021) menyatakan keterikatan karyawan sering kali dipengaruhi oleh faktor-faktor kontekstual seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan karakteristik pekerjaan. Faktor-faktor ini menciptakan

tantangan tambahan bagi organisasi dalam membangun hubungan kausal yang kuat antara keterikatan karyawan dan kinerja organisasi.

Ikon et al. (2017) memperkuat argumen ini dengan menunjukkan karyawan yang terlibat lebih cenderung memberikan kinerja yang unggul melalui upaya ekstra, inovasi, dan kontribusi proaktif terhadap tujuan organisasi. Mansor et al. (2023) lebih lanjut mengidentifikasi dimensi spesifik dari keterlibatan karyawan, seperti semangat, dedikasi, dan absorpsi, yang secara langsung memengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya. Studi ini menekankan pentingnya mengembangkan strategi organisasi yang disesuaikan untuk memaksimalkan keterikatan karyawan sebagai cara untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas organisasi.

Han et al. (2021) menjelaskan karakteristik pekerjaan, seperti otonomi, variasi keterampilan, dan umpan balik, memainkan peran penting dalam membentuk tingkat keterlibatan karyawan. Hal ini relevan dengan model *Job Demands-Resources* (JD-R), yang menekankan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang tersedia sebagai faktor kunci dalam mendorong keterlibatan. Model ini menyatakan ketika sumber daya pekerjaan yang memadai diberikan, seperti dukungan sosial dan peluang pengembangan, karyawan lebih cenderung menunjukkan tingkat keterlibatan yang lebih tinggi, yang berdampak positif pada kinerja organisasional secara keseluruhan.

Di sisi lain, teori keterlibatan Kahn (1990) dalam Gede & Huluka (2024) menunjukkan keterikatan karyawan adalah kondisi psikologis di mana individu

merasa mampu membawa diri dan menunjukkan karyawan terlibat secara utuh baik secara fisik, emosional, maupun kognitif ke dalam peran kerja yang dijalankan. Teori ini menekankan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, yang tidak hanya memungkinkan karyawan untuk terlibat sepenuhnya, tetapi juga membantu dalam menemukan makna dalam pekerjaan yang dilakukan. Perspektif ini relevan dalam memahami mengapa beberapa organisasi berhasil mempertahankan karyawan yang termotivasi dan produktif, sementara yang lain mengalami tantangan dalam menjaga keterlibatan di tempat kerja.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh semangat terhadap kinerja organisasional di PT Marel Sukses Pratama?
2. Apakah ada pengaruh dedikasi terhadap kinerja organisasional di PT Marel Sukses Pratama?
3. Apakah ada pengaruh absorpsi terhadap kinerja organisasional di PT Marel Sukses Pratama?

1.3 Batasan Masalah

1. Gede & Huluka. (2024) keterikatan karyawan merujuk pada keterlibatan emosional dan keterikatan aktif karyawan terhadap pekerjaan, organisasi, dan tujuannya. Keterikatan karyawan dalam penelitian ini mencakup semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan absorpsi (*absorption*).

2. Menurut Schaufeli et al (2002) dalam Gupta & Sharma (2018) semangat atau *vigor* adalah dimensi keterlibatan karyawan yang mencakup energi tinggi, stamina mental, dan keinginan untuk berupaya secara maksimal dalam pekerjaan
3. Menurut Schaufeli et al. (2002) dalam Gupta & Sharma (2018) dedikasi (*dedication*) mencerminkan keterlibatan emosional karyawan terhadap pekerjaan termasuk perasaan bangga, terinspirasi, dan termotivasi
4. Wafula & Agoi (2020) menjelaskan *absorption* adalah suatu keadaan ketika seseorang sangat terfokus dan menikmati pekerjaannya, hingga merasa waktu berlalu begitu cepat dan mengalami kesulitan untuk berhenti dari pekerjaan tersebut.
5. Kinerja organisasional mencerminkan sejauh mana sebuah organisasi mampu mencapai tujuan dan hasil yang diharapkan secara efisien dan efektif dalam Gede & Huluka (2024).

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh semangat terhadap kinerja organisasional di PT Marel Sukses Pratama.
2. Untuk menganalisis pengaruh dedikasi terhadap kinerja organisasional di PT Marel Sukses Pratama.

3. Untuk menganalisis pengaruh absorpsi terhadap kinerja organisasional di PT Mrel Sukses Pratama.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk:

1. Manfaat Teoritis:

Penelitian ini bertujuan untuk memperkaya literatur manajemen, khususnya dalam memahami hubungan antara keterikatan karyawan dan kinerja organisasional. Selain itu, penelitian ini juga memberikan wawasan baru mengenai bagaimana dimensi-dimensi keterikatan karyawan dapat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasional.

2. Manfaat Praktis:

- a. Bagi PT Marel Sukses Pratama:

Penelitian ini memberikan informasi penting bagi perusahaan untuk merancang kebijakan yang dapat meningkatkan keterikatan karyawan, seperti program pelatihan dan penghargaan, yang dapat berdampak pada produktivitas dan loyalitas karyawan.

- b. Meningkatkan Kinerja Perusahaan:

Dengan meningkatkan keterikatan karyawan, perusahaan dapat mengurangi tingkat *turnover*, memperbaiki kualitas pekerjaan, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif, yang pada akhirnya dapat membantu perusahaan mencapai tujuan jangka panjang dengan lebih efisien.

1.6 Sistematika Laporan

Sistematika laporan dari penelitian ini terdiri dari 5 bab yaitu:

Bab I Pendahuluan

Pada bab ini berisi latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika laporan.

Bab II Tinjauan Pustaka

Pada bab ini berisi mengenai tinjauan pustaka yang berisi dasar teori pembahasan pada penelitian terdahulu sebagai pedoman pada penelitian ini, kerangka penelitian, dan hipotesis penelitian.

Bab III Metodologi Penelitian

Pada bab ini berisi bentuk penelitian, lokasi penelitian, populasi & sampel, metode pengambilan sampel, data penelitian, metode pengumpulan data, instrumen penelitian, metode pengujian instrumen, dan metode analisis data.

Bab IV Hasil dan Pembahasan

Pada bab ini berisi hasil penelitian yang meliputi karakteristik responden, analisis statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, *structural equation model* (SEM), dan pembahasan.

Bab V Pentutup

Pada bab ini berisi kesimpulan dari penelitian yang dilakukan, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian, dan saran.