

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keterikatan karyawan merupakan salah satu aspek kunci dalam dunia bisnis modern. Istilah ini merujuk pada kondisi di mana karyawan merasa terhubung secara emosional dan psikologis dengan pekerjaan, organisasi, serta rekan kerja. Keterikatan yang tinggi dapat menghasilkan dampak signifikan bagi karyawan itu sendiri dan perusahaan secara keseluruhan. Dalam konteks kerja, karyawan yang merasa terlibat akan lebih bersedia untuk memberi yang terbaik, berinovasi, dan berkontribusi secara aktif dalam mencapai tujuan organisasi.

Pentingnya keterikatan karyawan tidak dapat dipisahkan dari performa kerja. Karyawan yang memiliki keterikatan tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan yang kurang terlibat. Hal ini disebabkan oleh motivasi intrinsik yang lebih tinggi; karyawan yang terikat emosional akan berusaha lebih keras untuk menyelesaikan tugas, meningkatkan produktivitas, dan menjaga kualitas kerja. Di sisi lain, karyawan yang tidak terikat sering kali menunjukkan sikap apatis, yang berdampak buruk pada kinerja individu dan tim.

Tingkat keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dapat dievaluasi berdasarkan kinerja sumber daya manusianya. Oleh karena itu, pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung pada peningkatan kinerja karyawan. Rasa keterikatan yang dimiliki karyawan membuat bekerja bukan hanya agar pekerjaan dan tanggung jawabnya selesai begitu saja, namun terdapat kondisi psikologis dari karyawan untuk merasa terikat pada perusahaan sehingga menumbuhkan rasa ingin

memberikan hasil yang terbaik dalam pekerjaannya atau dapat disebut sebagai *employee engagement* (Dwiyanto, 2021). Menurut Handoyo & Setiawan (2017) dalam Aldi & Gunarto (2023) kinerja karyawan merupakan aspek penting yang berpengaruh terhadap maju mundurnya sebuah organisasi atau perusahaan. Hal ini dikarenakan kinerja menjadi suatu bukti apakah organisasi atau perusahaan itu bergerak menuju kemajuan, hanya diam, atau mengalami kemunduran. Pertanyaan ini menunjukkan besarnya peran kinerja karyawan terhadap keberlangsungan suatu perusahaan. Melihat pentingnya peran kinerja karyawan bagi perusahaan, salah satu faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan adalah keterikatan karyawan. Menurut Ramadhan et al., (2024) karyawan yang *engaged* (terikat) pada pekerjaannya akan cenderung untuk melakukan hal yang lebih dalam tugasnya dan memberikan kinerja yang lebih unggul dalam meraih tujuan dari organisasi dan tugasnya. Menurut Haqqy & Susanty (2018) *employee engagement* adalah wujud loyalitas karyawan pada perusahaan.

Beberapa peneliti menggunakan istilah yang berbeda untuk mendefinisikan *engagement* (keterikatan). Sebagian peneliti menggunakan istilah *employee engagement* (keterikatan karyawan) dan sebagian lainnya menggunakan istilah *work engagement* (keterikatan kerja). Namun, kedua istilah ini tidak menunjukkan adanya perbedaan dalam menjelaskan *engagement* (keterikatan) karyawan. *Employee engagement* (keterikatan karyawan) maupun *work engagement* (keterikatan kerja) sama-sama memiliki aspek pembentuk dan karakteristik yang sama. Secara garis besar, keduanya dibentuk oleh beberapa aspek yang sama, yaitu adanya kekuatan atau energi (*vigor*), dedikasi atau perasaan bangga terhadap

pekerjaan (*dedication*), komitmen, dan sulit melepaskan diri dari pekerjaan (*absorption*) (Sukoco et al., 2021).

Schaufeli & Bakker (2006) mendefinisikan keterikatan sebagai suatu hal yang positif, memuaskan, sikap pandang yang berkaitan dengan pekerjaan yang ditandai oleh *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Schaufeli & Bakker (2006) mengistilahkan keterikatan kerja yang dimiliki oleh karyawan sebagai *work engagement*, yaitu suatu keadaan efektif-motivasional yang positif tentang kesejahteraan terkait pekerjaan yang dimiliki ditandai dengan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penghayatan (*absorption*).

Kinerja karyawan (*job performance*) berarti hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral etika. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja seorang pegawai berperan penting karena kinerja setiap pegawai merupakan sumbangan bagi tercapainya kinerja setiap fungsi perusahaan (Suranti, 2023). Kinerja merupakan bagian penting yang menginginkan pegawai untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik (Suranti, 2023). Tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh pegawai, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai.

Penelitian ini merujuk pada penelitian Eseye & Debebe (2024) yang berjudul *Effect of Employee Engagement on Job Performance Case of Tibebe Ghion Specialized Hospital* sebagai jurnal acuan utama. Penelitian tersebut dilakukan pada sektor kesehatan tepatnya di sebuah rumah sakit, dengan mayoritas karyawan bekerja pada bidang administratif, medis, dan pelayanan yang menuntut interaksi interpersonal serta kemampuan kognitif, bukan pekerjaan yang bersifat fisik. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa keterikatan karyawan yang tercermin melalui dimensi *vigor*, *dedication*, dan *absorption* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada konteks pekerjaan tersebut.

Karakteristik pekerjaan yang berbeda antara karyawan yang bekerja secara non-fisik dengan karyawan yang bekerja secara fisik di lapangan diduga dapat menghasilkan pola pengaruh keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan yang berbeda pula. Karyawan pada sektor kesehatan cenderung dituntut untuk memiliki ketahanan emosional dan kognitif dalam menghadapi interaksi dengan pasien maupun rekan kerja, sedangkan karyawan lapangan yang bekerja secara fisik lebih banyak dituntut untuk memiliki ketahanan fisik, kedisiplinan, serta konsentrasi dalam menjalankan tugas operasional sehari-hari. Perbedaan karakteristik pekerjaan tersebut menjadi salah satu pertimbangan penting bagi peneliti untuk menguji apakah temuan pada penelitian acuan tersebut juga berlaku pada konteks pekerjaan yang berbeda.

Peneliti memilih untuk melakukan penelitian pada PT Prima Transportasi Servis Indonesia (PTSI) *Departement Road Transport* Sepaku, yaitu perusahaan di

sektor transportasi yang mayoritas karyawannya merupakan karyawan lapangan dengan pekerjaan yang bersifat fisik serta memiliki tuntutan dan risiko kerja yang berbeda dibandingkan karyawan pada sektor kesehatan yang menjadi objek penelitian acuan. Peneliti ingin mengetahui apakah keterikatan karyawan yang ditinjau dari dimensi *vigor*, *dedication*, dan *absorption* tetap berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan yang bekerja secara fisik di lapangan sehingga hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian mengenai *employee engagement* pada konteks pekerjaan yang berbeda serta memberikan kontribusi praktis bagi perusahaan di sektor transportasi dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah *vigor* (semangat) dalam keterikatan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Prima Transportasi Servis Indonesia (PTSI) *Departement Road Transport Sepaku*?
2. Apakah *absorption* (penghayatan) dalam keterikatan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Prima Transportasi Servis Indonesia (PTSI) *Departement Road Transport Sepaku*?
3. Apakah *dedication* (dedikasi) dalam keterikatan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Prima Transportasi Servis Indonesia (PTSI) *Departement Road Transport Sepaku*?

1.3 Batasan Masalah

1. Keterikatan karyawan merupakan sebuah bentuk komitmen karyawan secara

emosional dan intelektual dengan perusahaan (Syihabudhin & Pristiawiana, 2020 dalam Meidyntania & Frianto 2023).

2. *Vigor* adalah tingkat energi serta ketahanan mental yang tinggi pada karyawan saat melakukan pekerjaan (Judeh, 2021 dalam Meidyntania & Frianto, 2023).
3. *Dedication* adalah bentuk pengabdian diri karyawan pada perusahaan untuk dapat mewujudkan kesuksesan perusahaan (Judeh, 2021 dalam Meidyntania & Frianto, 2023).
4. *Absorption* adalah tingkat fokus, konsentrasi dan keseriusan karyawan dalam melakukan pekerjaan (Judeh, 2021 dalam Meidyntania & Frianto, 2023).
5. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor keberhasilan penentuan pencapaian tugas terhadap individu yang dapat mengarahkan pada penetapan kinerja organisasi (Rivai & Basri, 2017 dalam Simanjuntak et al., 2024)

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah penelitian yang ada maka penelitian ini bertujuan:

1. Untuk menganalisis pengaruh *vigor* (semangat) dalam keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan PT Prima Transportasi Servis Indonesia (PTSI) *Departement Road Transport Sepaku*.
2. Untuk menganalisis pengaruh *absorption* (penghayatan) dalam keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan PT Prima Transportasi Servis Indonesia (PTSI) *Departement Road Transport Sepaku*.
3. Untuk menganalisis pengaruh *dedication* (dedikasi) dalam keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan PT Prima Transportasi Servis Indonesia

(PTSI) *Departement Road Transport Sepaku*.

1.5 Manfaat Penelitian

- Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan gambaran dan pengetahuan terkait sebab akibat yang terjadi pada keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan PT Prima Transportasi Servis Indonesia (PTSI) *Departement Road Transport Sepaku*.

- Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat memberikan gambaran dan membantu perusahaan dalam mengetahui pentingnya keterikatan karyawan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Prima Transportasi Servis Indonesia (PTSI) *Departement Road Transport Sepaku*.

1.6 Sistematika Penelitian

Sistematika dalam penelitian ini terdiri dari 5 bab, yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini, peneliti menjabarkan penelitian secara umum yang disajikan pada bagian latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika laporan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan pustaka akan menguraikan dasar-dasar teori yang berkaitan dengan permasalahan dalam penelitian dan akan digunakan sebagai panduan untuk

menganalisis permasalahan. Pada bab ini juga disajikan tabel penelitian terdahulu yang menjadi pedoman penelitian, kerangka penelitian dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini peneliti akan menjelaskan mengenai lokasi penelitian, data penelitian, model penelitian, populasi dan sampel, metode pengukuran data, metode pengujian instrumen, dan metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi hasil penelitian yang telah diolah menggunakan metode yang sesuai untuk membuktikan hipotesis. Bab ini membahas karakteristik responden, hasil pengujian instrumen, dan analisis statistik deskriptif, regresi linier berganda, uji F dan uji t serta diakhiri dengan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian yang diperoleh dari analisis serta pembahasan, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian dan saran.