

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, organisasi perlu mengalihkan fokus dari hanya mencapai tujuan bisnis semata, tetapi juga memperhatikan kesejahteraan karyawan organisasi. Suatu organisasi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dan harus dicapai (Sutrisno, 2018 dalam Sipayung, 2021). Karyawan yang memiliki orientasi tujuan yang jelas, cenderung lebih termotivasi untuk mencapai target dan memberikan kontribusi positif bagi organisasi. Orientasi tujuan karyawan menjadi salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja. Tidak semua karyawan dapat mengatur orientasi tujuan dengan baik, terutama ketika berada dalam situasi yang penuh tekanan atau tantangan. Karyawan yang memiliki orientasi tujuan yang jelas cenderung lebih termotivasi dan berkomitmen tinggi terhadap pekerjaan. Orientasi tujuan individu terbukti memengaruhi pembelajaran (ilmu) dan kesejahteraan, serta hasil kinerja di tempat kerja. Misalnya, tenaga penjualan dengan tujuan pembelajaran mengungguli tenaga penjualan yang memiliki tujuan kinerja (VandeWalle *et al.*, 1999 dalam Sanchez *et al.*, 2025).

Rasa syukur memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kesejahteraan psikologis dan sosial karyawan di tempat kerja. Rasa syukur secara luas didefinisikan sebagai suatu keadaan di mana suatu hasil positif telah dicapai dari sumber eksternal (Emmons & McCullough, 2003 dalam Sanchez *et al.*, 2025). Dalam lingkungan kerja, rasa syukur cenderung dapat meningkatkan keterlibatan kerja, kepuasan kerja, dan hubungan

antar rekan kerja. Karyawan yang bersyukur cenderung lebih positif dalam menghadapi tantangan dan lebih mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja yang dinamis. Sebagai contoh, penelitian Wood *et al.*, (2010) dalam Sanchez *et al.*, (2025) menemukan rasa syukur berkontribusi pada peningkatan motivasi intrinsik, sehingga mendorong karyawan untuk lebih aktif terlibat dalam pekerjaan. Rasa syukur juga berperan dalam mengurangi tingkat stres sehingga meningkatkan kesehatan secara mental. Rasa syukur tidak hanya berdampak pada kesejahteraan individu, tetapi juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif. Meskipun banyak penelitian yang menunjukkan manfaat dari rasa syukur, hubungan antara orientasi tujuan dan rasa syukur di tempat kerja masih perlu diteliti lebih lanjut untuk memahami mekanisme apa saja yang terlibat. Menurut Zhang *et al.*, (2024) orientasi tujuan karyawan dapat mempengaruhi tingkat rasa syukur yang dialami, tetapi mekanisme spesifik yang menjadi penghubung kedua variabel ini masih belum dipahami sepenuhnya.

Motivasi prososial sebagai mediator dalam kedua variabel ini menjadi aspek penting yang harus diperhatikan. Menurut Putra & Sudibya (2019) dalam Sipayung (2021), motivasi adalah hal penting yang perlu diperhatikan oleh manajemen jika atasan ingin setiap karyawan berkontribusi secara positif terhadap tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Motivasi memiliki efek signifikan dan positif pada kinerja karyawan. Adanya motivasi yang baik akan menghasilkan tindakan yang mengarah pada tujuan dan memenuhi tujuan karyawan yang ada dalam sebuah organisasi. Motivasi prososial lebih mengarah pada dorongan individu untuk menolong orang lain atau pun berkontribusi pada kesejahteraan orang lain di lingkungan kerja. Motivasi prososial didefinisikan sebagai kemauan dalam memberi manfaat kepada orang lain (Grant 2008 dalam Sanchez *et al.*,

2025) dan dianggap sebagai bentuk orientasi terhadap orang lain (Grant & Wrzesniewski 2010 dalam Sanchez *et al.*, 2025). Karyawan dengan motivasi prososial yang tinggi cenderung lebih bersyukur dan menunjukkan perilaku positif, yang pada gilirannya dapat meningkatkan rasa syukur terhadap pekerjaan dan organisasi.

PT ANTAM Tbk UBP Nikel Kolaka merupakan perusahaan yang bergerak di sektor pertambangan nikel yang memiliki karakteristik kerja kompleks, menuntut kedisiplinan tinggi, kepatuhan terhadap prosedur, kerjasama tim, dan perhatian besar terhadap keselamatan kerja. Dalam lingkungan kerja seperti ini, aspek psikologis karyawan menjadi sangat penting karena pekerjaan yang berbasis target dan risiko tinggi memerlukan keseimbangan antara pencapaian tujuan individu dan hubungan sosial di tempat kerja. Perusahaan ini juga dikenal memiliki perhatian terhadap pengembangan karyawan, budaya keselamatan kerja dan tanggung jawab sosial. Hal ini menunjukkan perusahaan tidak hanya berorientasi pada hasil produksi, tetapi juga pada pembentukan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan sumber daya manusia.

Dalam konteks ini, setelah melihat dampak aspek psikologis karyawan terhadap keseimbangan antara pencapaian tujuan individu dan hubungan sosial di tempat kerja, maka penting untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai peran mediasi motivasi prososial pada pengaruh orientasi tujuan terhadap rasa syukur karyawan di tempat kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh orientasi tujuan terhadap rasa syukur karyawan di tempat kerja dengan mempertimbangkan motivasi prososial sebagai mediator. Orientasi tujuan karyawan mempengaruhi bagaimana cara karyawan menetapkan dan mengejar target, sedangkan rasa syukur memberikan dampak pada kesejahteraan emosional dan hubungan sosial. Menjadikan motivasi prososial sebagai

faktor mediasi, memungkinkan penelitian ini dapat menjelaskan bagaimana orientasi tujuan dapat mendorong perilaku positif yang kemudian dapat meningkatkan rasa syukur. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi baik secara teoritis maupun praktis, khususnya bagi pengembangan strategi organisasi untuk meningkatkan motivasi, rasa syukur, dan produktivitas karyawan.

1.2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah orientasi tujuan berpengaruh terhadap motivasi prososial karyawan di PT ANTAM Tbk UBP Nikel Kolaka?
2. Apakah orientasi tujuan berpengaruh terhadap rasa syukur karyawan di PT ANTAM Tbk UBP Nikel Kolaka?
3. Apakah motivasi prososial berpengaruh terhadap rasa syukur karyawan di PT ANTAM Tbk UBP Nikel Kolaka?
4. Apakah motivasi prososial memediasi pengaruh orientasi tujuan terhadap rasa syukur karyawan di PT ANTAM Tbk UBP Nikel Kolaka?

1.3. Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih spesifik dan berfokus terhadap pembahasan yang sesuai dengan rumusan masalah yang ada, maka diperlukan adanya batasan masalah. Adapun batasan-batasan masalah dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Orientasi Tujuan

Orientasi tujuan mengacu pada pola pikir individu dalam menetapkan dan mengejar sasaran, yang dapat dibagi menjadi dua jenis utama: orientasi tujuan pembelajaran dan orientasi tujuan kinerja. Menurut Dweck (1986) dalam Yokoyama & Miwa (2021) orientasi tujuan pembelajaran berfokus pada pengembangan kompetensi yang diperoleh melalui keterampilan baru dan menguasai situasi baru, sedangkan orientasi tujuan kinerja berfokus pada meningkatkan penilaian kompetensi yang menguntungkan atau menghindari penilaian negatif. Menurut Dweck (1986) dalam Haru (2023), orientasi tujuan kinerja terbagi menjadi dua jenis, yaitu orientasi tujuan pencapaian dan orientasi tujuan penghindaran. Orientasi tujuan pencapaian berfokus pada pencapaian keberhasilan dan penguasaan tugas, sedangkan orientasi tujuan penghindaran berfokus pada penghindaran kegagalan atau hasil negatif. Di tempat kerja, orientasi tujuan memengaruhi cara orang memandang tugas dan tantangan serta motivasi untuk mencapai hasil yang diinginkan.

2. Rasa Syukur

Rasa syukur adalah emosi positif yang muncul ketika seseorang menyadari dan menghargai kebaikan atau manfaat orang lain atau lingkungan. Menurut Emmons dan McCullough (2003) dalam Sanchez *et al.*, (2025), rasa syukur melibatkan pengakuan atas hal-hal baik yang terjadi dalam hidup, termasuk di tempat kerja. Di tempat kerja, rasa syukur dapat meningkatkan hubungan interpersonal, kepuasan kerja, dan kesejahteraan psikologis karyawan.

3. Motivasi Prososial

Motivasi prososial adalah keinginan untuk bertindak demi kebaikan orang lain atau berkontribusi positif terhadap lingkungan sosial. Menurut Grant (2008) dalam Sanchez

et al., (2024), motivasi prososial mendorong orang untuk membantu orang lain, bekerja sama, dan menciptakan dampak positif dalam organisasi. Motivasi ini dapat menjadi mediator yang menghubungkan tujuan dan rasa syukur, karena karyawan dengan motivasi prososial cenderung lebih bersyukur atas kesempatan untuk membantu orang lain.

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh orientasi tujuan karyawan terhadap motivasi prososial karyawan di PT ANTAM Tbk UBP Nikel Kolaka.
2. Menganalisis pengaruh orientasi tujuan karyawan terhadap rasa syukur karyawan di PT ANTAM Tbk UBP Nikel Kolaka.
3. Menganalisis pengaruh motivasi prososial terhadap rasa syukur karyawan di PT ANTAM Tbk UBP Nikel Kolaka.
4. Menganalisis peran mediasi motivasi prososial pada pengaruh orientasi tujuan terhadap rasa syukur karyawan di PT ANTAM Tbk UBP Nikel Kolaka.

1.5. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang didapatkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengembangan teori serta menambah pengetahuan dan memperluas wawasan yang berhubungan dengan rasa

syukur karyawan melalui intervensi yang berorientasi pada tujuan (misalnya, pelatihan penetapan tujuan yang berfokus pada kinerja) dan memperkuat motivasi prososial (mentoring atau kerja sama tim).

2. Manfaat Praktis

- a) Diharapkan penelitian ini dapat memperkaya pemahaman tentang hubungan antara orientasi tujuan dan rasa syukur di tempat kerja, serta menambah wawasan tentang peran motivasi prososial sebagai mediator.
- b) Meningkatkan kesadaran karyawan tentang pentingnya rasa syukur dan motivasi prososial dalam mencapai tujuan pribadi dan profesional, yang dapat berkontribusi pada kesejahteraan psikologis.
- c) Diharapkan penelitian ini dapat berkontribusi dalam menciptakan budaya kerja yang lebih harmonis, di mana karyawan saling mendukung melalui motivasi prososial dan rasa syukur, sehingga meningkatkan produktivitas tim secara keseluruhan.

1.6. Sistematika Penulisan

Sistematika laporan terdiri dari 5 bab yaitu:

Bab I Pendahuluan

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

Bab II Tinjauan Pustaka

Tinjauan pustaka menyajikan landasan teori yang terkait dengan masalah penelitian dan digunakan sebagai panduan untuk menganalisis masalah. Bab ini juga menyajikan studi-studi dari penelitian terdahulu yang berfungsi sebagai pedoman untuk penelitian, kerangka penelitian, dan hipotesis.

Bab III Metode Penelitian

Dalam bab ini, peneliti menjelaskan bentuk penelitian, data penelitian, desain penelitian, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, metode pengambilan sampel, instrumen penelitian, metode pengujian instrumen, dan metode analisis data.

Bab IV Hasil dan Pembahasan

Bab ini berisi hasil penelitian yang telah dibahas dengan menggunakan metode yang tepat untuk membuktikan hipotesis. Hasil penelitian membahas karakteristik responden, hasil pengujian instrumen, analisis statistik deskriptif, *Structural Equation Model* (SEM), kemudian diakhiri dengan pembahasan.

Bab V Penutup

Bab ini mencakup kesimpulan dari temuan penelitian yang diperoleh sebagai hasil analisis dan pembahasan, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian, dan saran.