

BAB I

PENGANTAR

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Perusahaan akan berjalan baik dengan adanya sumber daya manusia. Sumber daya manusia diperlukan agar perusahaan dapat memproduksi barang atau jasa. Hambatan perusahaan yang senantiasa berubah-ubah seperti sumber daya yang terbatas seperti bahan baku menjadikan perusahaan harus lebih kreatif, efektif dan efisien dalam menjalankan aktivitas produksinya. Untuk menghadapi hambatan tersebut, maka perusahaan membutuhkan sumber daya yang efektif dan efisien serta responsif terhadap perubahan. Oleh karena itu, untuk menghasilkan sumber daya yang efektif dan efisien perusahaan perlu melakukan perencanaan sumber daya manusia yang tepat sasaran untuk mendorong tercapainya visi dan misi perusahaan. Edison (dalam Adawiyah, 2013), perencanaan Sumber Daya Manusia(SDM) adalah suatu proses yang dilakukan secara sistematis dalam rangka mempersiapkan ketersediaan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas di bidangnya, serta memiliki daya saing kuat sesuai dengan arah tujuan perusahaan.

Setiap organisasi memiliki tujuan untuk mencapai kinerja yang seoptimal mungkin. Tujuan tersebut berbeda satu sama lainnya, ada yang berupa laba, pelayanan sosial, peningkatan pendidikan, pembinaan karir dan sebagainya. Manajemen suatu organisasi yang baik dapat terwujud apabila tujuan organisasi telah tercapai. Tujuan organisasi tersebut merupakan bagian dari penerapan fungsi

organisasi yaitu menempatkan karyawan yang tepat pada jabatan yang tepat pula. Meskipun suatu organisasi mulai dari saat perekrutan sampai penempatan karyawan sudah selektif, namun pada kenyataannya masih terdapat masalah yang tidak diinginkan pada saat menjalankan operasional yang dapat menghambat kinerja karyawan. Karena itu perusahaan harus melihat keterlibatan kerja setiap karyawan untuk menempatkan pada suatu jabatan agar menghasilkan suatu tingkat kinerja yang maksimal agar semua pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik.

Hiriyappa (2009) mendefinisikan keterlibatan kerja sebagai tingkat sampai sejauh mana individu mengidentifikasikan dirinya dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi di dalamnya, dan menganggap performansi yang dilakukannya penting untuk keberhargaan dirinya. Tingkat keterlibatan kerja yang tinggi akan menurunkan tingkat ketidakhadiran dan pengunduran diri karyawan dalam suatu organisasi. Sedangkan tingkat keterlibatan kerja yang rendah akan meningkatkan ketidakhadiran dan angka pengunduran diri yang lebih tinggi dalam suatu organisasi.

Dari hasil interview pada tanggal 3 maret 2016 bersama dua orang satpam, karyawan mengatakan bahwa setiap organisasi memiliki masalah dalam keterlibatan kerja misalnya, karyawan kurang terlibat sepenuhnya dalam menyelesaikan pekerjaan karena pekerjaan tersebut dianggap kurang penting dan bisa dikerjakan dengan bantuan orang lain. Para karyawan juga tidak memanfaatkan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan, mereka lebih banyak bersantai dan berbincang dengan karyawan lain. Para karyawan juga merasa

terbebani saat diberikan tugas lain karena mereka tidak dapat menyelesaikan tugas sebelumnya dengan tepat waktu.

Survei Gallup (dalam Luthans 2009) menjelaskan, bahwa satu diantara lima karyawan AS secara aktif tidak mengalami keterlibatan dan hasil yang sama juga ditemukan di negara lain. Dalam hal ini, dijelaskan bahwa penyebab utamanya adalah kurangnya kecocokan jenis pekerjaan dengan karyawan, kegagalan yang dilakukan oleh manager dan kurangnya lingkungan kerja yang cocok. Farotimi (dalam Akinbobola, 2011) menambahkan bahwa tenaga kerja yang bekerja dalam perusahaan itu, terdiri dari 25% sampai 30% karyawan yang terlibat penuh didalam pekerjaannya, 55% sampai 60% karyawan tidak terlibat dalam pekerjaannya, dan 10% sampai 15% karyawan yang sama sekali tidak terlibat.

Penelitian Ramadita (2014) menunjukkan bahwa kepuasan kompensasi finansial berhubungan secara positif dengan *job involvement* (keterlibatan kerja). Kepuasan kompensasi finansial memberikan pengaruh sebesar 15,6% terhadap *job involvement*, sedangkan 84,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar variabel penelitian misalnya dipengaruhi oleh jenis pekerjaan.

Menurut Muafi (2000) karyawan yang memiliki keterlibatan terhadap pekerjaannya akan sangat dipengaruhi oleh seluruh situasi kerjanya, baik pekerjaan itu sendiri, teman sekerja maupun perusahaan dimana karyawan itu bekerja.

Whitaker, (2011) baru-baru ini perhatian penelitian telah beralih pada pengaruh persepsi dukungan organisasi pada keterlibatan kerja. Sesuai dengan hal

tersebut menunjukkan hubungan positif antara kontekstual pengaruh persepsi dukungan organisasi dan keterlibatan pekerjaan. Cropanzano, Howes, Grande, dan Toth (dalam Whitaker, 2011) menemukan bahwa persepsi Dukungan Organisasi berhubungan positif pada keterlibatan kerja dan persepsi politik organisasi untuk kerja penuh dan paruh waktu para karyawan.

Demikian pula O'Driscoll and Randall (dalam Whitaker, 2011) menemukan bahwa persepsi dukungan organisasi memberikan kontribusi yang baik untuk keterlibatan kerja dan memberikan manfaat dasar. Studi ini menunjukkan bahwa menanamkan keyakinan pada karyawan bahwa organisasi peduli dan menghargai karyawannya merupakan mekanisme penting dimana organisasi dapat meningkatkan kadar keterlibatan kerja karyawan.

Keterlibatan kerja diartikan sebagai kondisi mental yang positif, memuaskan yang berhubungan dengan pekerjaan yang dikarakteristikan dengan semangat, dedikasi, dan penghayatan (Schaufeli & Salanova, 2007). Menurut (Xanthopoulou. dkk, 2007) faktor yang mempengaruhi keterlibatan kerja adalah *Job Demands* (tuntutan kerja). Tuntutan kerja meliputi empat faktor yaitu : beban kerja yang berlebihan (*work overload*), tuntutan emosi (*emotional demands*), ketidaksesuaian emosi (*emotional dissonance*), dan perubahan terkait organisasi (*organizational changes*).

Diane Brannon (dalam Qureshi dkk, 2013) beban kerja mengacu pada jumlah pekerjaan yang dialokasikan kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan. Glaser (dalam Qureshi dkk, 2013) menemukan bahwa signifikan

hubungan antara beban kerja dan stres *turnover*, penelitian ini mengasumsikan bahwa stres akan memainkan peran penengah antara beban kerja dan *turnover*.

Soeprihanto (2003) berpendapat bahwa beban kerja adalah sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan oleh organisasi atau pemegang jabatan dalam waktu tertentu. Mangkuprawira (2003) menyatakan bahwa apabila sebagian besar pegawai bekerja sesuai dengan standar perusahaan, maka tidak menjadi masalah. Sebaliknya, apabila karyawan bekerja dibawah standar maka beban kerja yang diemban berlebihan. Beban kerja yang diberikan oleh perusahaan akan dipersepsikan berbeda-beda oleh para karyawannya. Beban kerja akan dirasakan pada individu yang kurang memiliki kemampuan di bidang kerja yang sedang ditekuni atau banyaknya pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan tepat waktu.

Beban dapat berupa beban fisik maupun beban mental. Beban fisik dapat dilihat dari seberapa banyak karyawan menggunakan kekuatan fisiknya, Sedangkan beban kerja mental dapat dilihat dari seberapa besar aktivitas mental yang dibutuhkan untuk mengingat hal-hal yang diperlukan, konsentrasi, mendeteksi permasalahan, mengatasi kejadian yang tak terduga dan membuat keputusan dengan cepat yang berkaitan dengan pekerjaan dan sejauh mana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki individu. Dapat dikatakan bahwa suatu pekerjaan merupakan beban kerja bagi karyawannya jika memiliki beban kerja fisik maupun mental. Beban kerja yang dirasakan oleh seorang pekerja dapat menjadi faktor penekan yang menghasilkan kondisi-kondisi tertentu, sehingga menuntut manusia memberikan energi atau perhatian (konsentrasi) yang lebih yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu (Nurmianto, 2003).

Beban kerja yang meningkat menjadikan penilaian kinerja yang dilakukan oleh manajemen menjadi sangat penting karena berkaitan dengan prestasi serta keterlibatan kerja karyawan. Faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu kondisi tempat kerja serta tuntutan pekerjaan yang tinggi. Banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan menyebabkan keterlibatan kerja menjadi persoalan yang perlu dipertimbangkan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan uraian diatas dapat diketahui masalah keterlibatan karyawan merupakan masalah yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Beban kerja yang banyak dapat menurunkan keterlibatan karyawan dalam bekerja.

Atas dasar permasalahan tersebut, maka penulis dapat merumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu : “ Apakah ada hubungan antara beban kerja dengan keterlibatan kerja?”. Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka penulis ingin membuktikan secara empirik dengan mengambil judul penelitian: “ Hubungan antara beban kerja dengan keterlibatan kerja”.

B. TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui hubungan antara beban kerja dengan keterlibatan kerja.
2. Untuk mengetahui tingkat beban kerja.
3. Untuk mengetahui tingkat keterlibatan kerja
4. Untuk mengetahui peranan beban kerja terhadap keterlibatan kerja.

C. MANFAAT PENELITIAN

Penulis berharap dari hasil penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut:

1. Bagi pimpinan perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pimpinan perusahaan sebagai bahan masukan dalam usaha pengembangan perusahaan dengan memperhatikan kebutuhan-kebutuhan dan kepentingan pegawainya sehingga terwujud lingkungan kerja yang kondusif.

2. Bagi karyawan

Hasil ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan mengenai hubungannya antara beban kerja dengan keterlibatan kerja, sehingga karyawan dapat melibatkan diri dalam bekerja.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti lain dapat dijadikan referensi untuk meningkatkan pengetahuan tentang ada hubungan antara beban kerja dengan keterlibatan kerja, sehingga dalam penelitian selanjutnya dan yang berhubungan dengan judul penelitian dapat lebih baik. Apabila hipotesis itu terbukti, dapat memberikan perluasan cakrawala pada ilmu pengetahuan, khususnya pada disiplin ilmu psikologi industri sehingga dapat dipakai sebagai bahan untuk menyempurnakan penelitian selanjutnya.