

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bidang khusus dalam manajemen yang menangani dan mempelajari hubungan dan peranan manusia di dalam suatu organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia mengatur tenaga kerja yang ada di dalam suatu organisasi yang mendukung tercapainya tujuan organisasi (Subianto, 2016).

Manusia yang berkontribusi adalah merupakan salah satu aset perusahaan yang sangat penting agar perusahaan mampu bersaing dan bertahan dalam era globalisasi saat ini.

Dalam menghadapi persaingan yang ketat di era globalisasi seperti saat ini, perusahaan harus mempertahankan asset-aset yang dimilikinya agar mampu menghadapi persaingan itu.

Manusia menjadi asset yang unik, karena merupakan satu-satunya asset yang bernyawa, sehingga diperlukan perlakuan khusus untuk menjaga kesetiaannya kepada perusahaan.

Terciptanya Employee Engagement akan membuat karyawan memiliki loyalitas yang tinggi, karyawan yang memiliki loyalitas yang lebih tinggi akan mengurangi keinginan untuk meninggalkan perusahaan (Ramadhan dan Sembiring, 2014).

Untuk memperoleh karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi kepada organisasi tidaklah mudah karena dibutuhkan banyak sekali faktor yang perlu dikontribusikan oleh organisasi pada karyawan.

Pada hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti di PT Tirta Alam Semesta, para karyawan (kunci) yang bekerja di PT Tirta Alam Semesta rata-rata memiliki masa kerja yang dapat dikatakan cukup lama yaitu lebih dari 5 tahun, masa kerja yang relatif cukup lama ini erat kaitannya dengan *job engagement*.

Keterikatan kerja atau *job engagement* merupakan hal yang dapat kita pandang secara positif. Karena, karyawan yang memiliki tingkat *job engagement* yang tinggi akan melakukan pekerjaannya yang menjadi tanggung jawabnya dalam keadaan tanpa paksaan dan para karyawan cenderung akan memberikan lebih dari apa yang menjadi tuntutan pekerjaan mereka (Kurniawati, 2014).

Keterikatan kerja atau yang sering disebut engagement dinyatakan Vazirani (2007) sebagai tingkat komitmen dan keterlibatan yang karyawan miliki terhadap organisasinya dan nilai-nilai yang ada di dalamnya yang terlihat dalam sikap positif karyawan terhadap organisasi dan nilai-nilai yang ada di dalamnya.

Macey, Schneider, Barbera & Young (2009) mengatakan bahwa keterikatan kerja karyawan adalah suatu keadaan psikologis yang positif terkait pekerjaan yang dicirikan dengan suatu keinginan murni untuk berkontribusi bagi kesuksesan organisasi.

Dalam keterikatan kerja terdapat hubungan emosional dan intelektual yang tinggi antara karyawan dengan pekerjaannya, organisasi, manajer dan rekan kerjanya, sehingga mempengaruhi karyawan untuk melakukan sesuatu kinerja atau upaya yang lebih lagi dari pada pekerjaannya. Bertambahnya energi, melakukan pekerjaan yang melebihi harapan, bentuk-bentuk perilaku adaptif atau inovatif untuk kesuksesan perusahaan merupakan indikasi perilaku keterikatan kerja.

Schaufeli & Bakker (2010) mendefinisikan keterikatan kerja sebagai “suatu keadaan pikiran yang positif terkait pekerjaan yang dapat dicirikan dengan vigor, dedication dan absorption. Vigor dicirikan dengan energi tingkat tinggi dan fleksibilitas mental saat bekerja, keinginan untuk mencurahkan upaya dalam pekerjaan, dan tetap teguh meski menghadapi berbagai kesulitan; dedication mengacu pada keterlibatan yang kuat pada pekerjaan dan mengalami rasa penting, antusias dan tertantang terhadap pekerjaan; absorption dicirikan dengan berkonsentrasi secara penuh dan merasa asyik dengan pekerjaannya, sehingga waktu berlalu dengan cepat dan sulit melepaskan diri dari pekerjaan dan merasa terikat. Pendeknya, karyawan yang terikat memiliki level energi yang tinggi dan antusias dengan pekerjaan mereka

Marciano (2010) mengemukakan keterikatan kerja karyawan sebagai luasan dimana seseorang karyawan dapat komit, berdedikasi dan loyal dengan perusahaan, supervisor, pekerjaan dan koleganya.

Hal ini ditunjukkan dengan gairah dan antusias terhadap pekerjaan, secara konsisten melebihi sasaran, membawa gagasan baru dalam pekerjaan, memiliki inisiatif yang baik dan rasa ingin tahu yang besar, mendorong dan mendukung anggota tim, optimis dan positif, gigih mengatasi hambatan dan tetap fokus pada tugas yang dijalankan, berusaha secara aktif mengembangkan diri, orang lain dan bisnis serta komit dengan organisasi.

Dalam Penelitian ini, peneliti ingin menggali faktor-faktor tanggung jawab organisasional (Motivasi Eksternal) sehingga dapat membuat karyawan merasa nyaman, dan betah dengan pekerjaannya sehingga dapat memiliki masa kerja yang lama.

Berdasarkan pemaparan diatas,peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul **“Potret *Job Engagement* dan Tanggung Jawab Organisasional PT Tirta Alam Semesta dilihat dari Persepsi Karyawan Kunci”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah potret *job engagement* karyawan kunci PT Tirta Alam Semesta?
2. Bagaimanakah tanggungjawab organisasional PT Tirta Alam Semesta dilihat dari persepsi karyawan kunci?
3. Faktor-faktor tanggungjawab organisasional apa sajakah yang membuat terciptanya *job engagement* karyawan kunci di PT Tirta Alam Semesta?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui potret *job engagement* karyawan kunci di PT Tirta Alam Semesta.
2. Untuk mengetahui tanggungjawab organisasional PT Tirta Alam Semesta dilihat dari persepsi karyawan kunci.
3. Untuk mengetahui faktor-faktor tanggungjawab organisasional yang membuat terciptanya *job engagement* karyawan kunci di PT Tirta Alam Semesta.

1.4 Manfaat Penelitian

Peneliti mengharapkan penulisan skripsi ini memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Akademisi
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi pada penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan *job engagement* dan sumber daya manusia.
2. Bagi Perusahaan
Hasil penelitian ini diharapkan dapat membuat CEO PT Tirta Alam Semesta lebih menyadari seberapa penting faktor pemeliharaan (motivasi

ekstrinsik) agar terus dapat mempertahankan tingginya tingkat *job engagement* pada diri karyawan PT Tirta Alam Semesta.

