

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Majunya teknologi dan informasi pada era globalisasi yang didukung dengan manajemen yang baik sangat dibutuhkan oleh para pengambil keputusan bisnis. Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi salah satu faktor penting dalam keberhasilan perusahaan. Sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pelaku yang ada di keseluruhan tingkat perencanaan hingga evaluasi di suatu perusahaan yang mana dapat memanfaatkan sumber daya lainnya (Mulyani, 2015). Organisasi yang baik akan selalu mengoptimalkan SDM yang dimiliki. Sumber daya manusia yang produktif akan menjadikan perusahaan menjadi lebih baik dan berkembang.

Karyawan yang baik menandakan organisasi tersebut juga baik. Hal yang wajar jika para pengambil keputusan bisnis memutar otak agar dapat meningkatkan performa kerja, produktivitas, dan kualitas kerja karyawannya. Usaha ini dilakukan dengan harapan terwujudnya tujuan organisasi. Salah satu faktor untuk menunjang keberhasilan perusahaan dalam meningkatkan performa kerja, produktivitas, serta kualitas kerja karyawan ialah dengan memastikan karyawannya sejahtera. Oleh sebab itu, memperhatikan kesejahteraan karyawan juga penting karena memberikan kebutuhan material seperti gaji dan bonus tidaklah cukup (Abun et al., 2020).

Kesejahteraan yang terbentuk di tempat kerja dibutuhkan oleh karyawan. Terciptanya kesejahteraan di tempat kerja membuat karyawan menjadi lebih

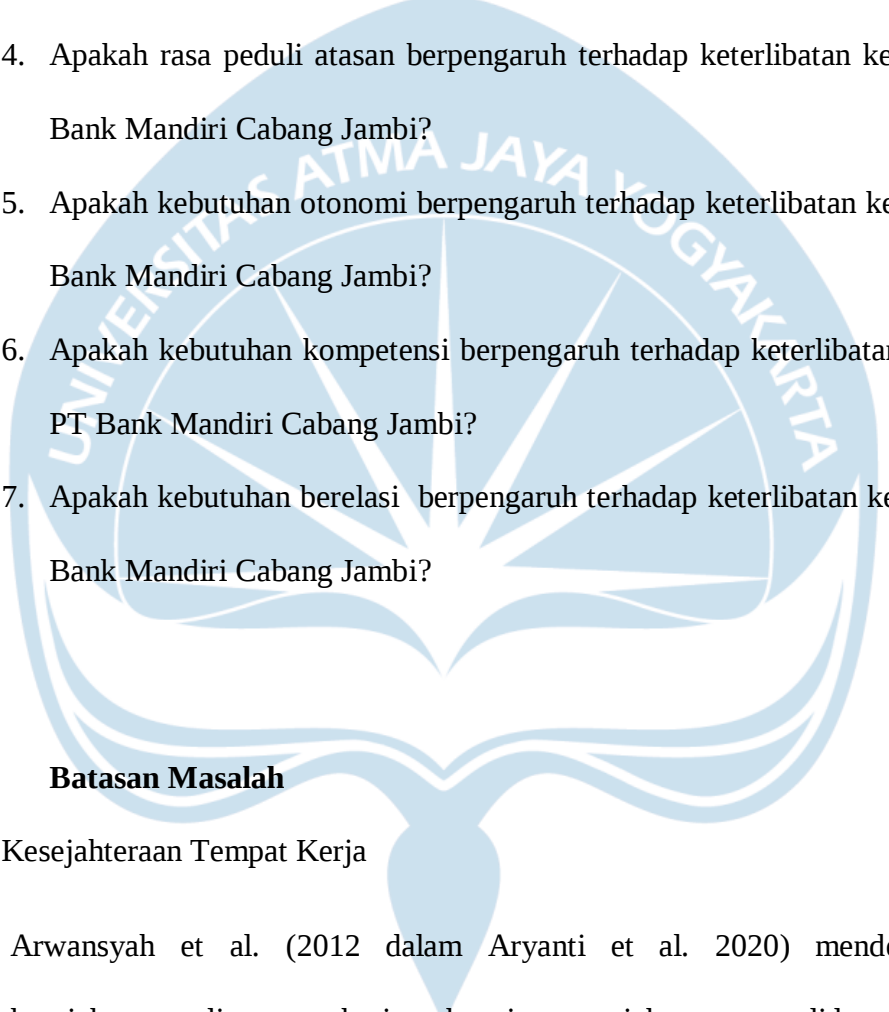
bahagia dan membentuk keterlibatan kerja di perusahaan. Keterlibatan kerja menguntungkan bagi karyawan dan juga perusahaan, hal ini karena performa kerja meningkat ketika karyawan antusias dan terlibat terhadap pekerjaan (Munparidi & Sayuti, 2020). Schaufeli & Bakker (2010 dalam Bakker & Albrecht 2018) mendefinisikan keterlibatan kerja sebagai suatu keadaan positif, afektif-motivasi dari energi tinggi dikombinasikan dengan tingkat dedikasi yang tinggi dan fokus yang kuat pada pekerjaan. Keterlibatan kerja memperlihatkan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan masalah, berhubungan dengan orang lain serta mengembangkan inovasi.

Upaya untuk menciptakan kesejahteraan karyawan merupakan suatu masalah yang perlu dihadapi oleh semua sektor industri. Kesejahteraan karyawan perlu diciptakan agar keterlibatan kerja dapat terwujud. Membentuk keterlibatan kerja yang ada di perusahaan tidak dapat dilakukan secara singkat, namun memerlukan waktu dan proses yang panjang. Keterlibatan kerja yang telah terbentuk akan memudahkan perusahaan mencapai tujuannya. Keterlibatan kerja perlu dibentuk agar kinerja dan juga produktivitas karyawan dapat meningkat.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada di atas, peneliti menentukan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap keterlibatan kerja di PT Bank Mandiri Cabang Jambi?

- 
2. Apakah respek organisasi berpengaruh terhadap keterlibatan kerja di PT Bank Mandiri Cabang Jambi?
 3. Apakah ketiadaan gangguan kerja pada kehidupan pribadi berpengaruh terhadap keterlibatan kerja di PT Bank Mandiri Cabang Jambi?
 4. Apakah rasa peduli atasan berpengaruh terhadap keterlibatan kerja di PT Bank Mandiri Cabang Jambi?
 5. Apakah kebutuhan otonomi berpengaruh terhadap keterlibatan kerja di PT Bank Mandiri Cabang Jambi?
 6. Apakah kebutuhan kompetensi berpengaruh terhadap keterlibatan kerja di PT Bank Mandiri Cabang Jambi?
 7. Apakah kebutuhan berelasi berpengaruh terhadap keterlibatan kerja di PT Bank Mandiri Cabang Jambi?

1.3 Batasan Masalah

1. Kesejahteraan Tempat Kerja

Arwansyah et al. (2012 dalam Aryanti et al. 2020) mendefinisikan kesejahteraan di tempat kerja sebagai rasa sejahtera yang didapatkan oleh pekerja dari pekerjaan yang meliputi perasaan pekerja secara umum dan nilai intrinsik atau ekstrinsik suatu pekerjaan. Untuk itu, peneliti menggunakan aspek-aspek kesejahteraan tempat kerja yang digunakan oleh Abun et al. (2020) yang meliputi kepuasan kerja, respek organisasi, rasa peduli atasan,

ketiadaan gangguan kerja pada kehidupan pribadi, kebutuhan otonomi, kompetensi, dan berelasi diperlukan agar kesejahteraan dapat tercapai.

2. Keterlibatan kerja

Keterlibatan kerja pertama kali didefinisikan oleh Kahn (1990 dalam Kuok & Taormina 2017) sebagai memanfaatkan anggota yang terdapat dalam organisasi untuk melaksanakan peran kerja. Keterlibatan yang dimaksud berupa orang bekerja dan mengeskpresikan diri secara fisik, kognitif, dan juga emosional dalam menjalankan peran.

1.4 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap keterlibatan kerja di PT Bank Mandiri Cabang Jambi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh respek organisasi terhadap keterlibatan kerja di PT Bank Mandiri Cabang Jambi.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh ketiadaan gangguan kerja pada kehidupan pribadi terhadap keterlibatan kerja di PT Bank Mandiri Cabang Jambi.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh rasa peduli atasan terhadap keterlibatan kerja di di PT Bank Mandiri Cabang Jambi.

5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kebutuhan otonomi terhadap keterlibatan kerja di PT Bank Mandiri Cabang Jambi.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kebutuhan kompetensi terhadap keterlibatan kerja di PT Bank Mandiri Cabang Jambi.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kebutuhan berelasi terhadap keterlibatan kerja di PT Bank Mandiri Cabang Jambi.

1.5 Manfaat Penelitian

Adanya hasil dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti diharapkan dapat memberikan manfaat baik dalam hal teoritis maupun praktis bagi pihak-pihak yang membutuhkan. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu peneliti untuk mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang peneliti peroleh selama duduk di bangku perkuliahan dalam pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

2. Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan untuk meningkatkan keterlibatan kerja karyawan serta memberi informasi tambahan mengenai aspek yang perlu ditingkatkan dalam mencapai kesejahteraan di tempat kerja.

3. Pihak lain

Hasil penelitian ini dapat dijadikan tambahan referensi dan masukan untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang sejenis berhubungan dengan kesejahteraan karyawan di tempat kerja dan keterlibatan kerja.

1.6 Sistematika Laporan

Laporan penelitian ini terdiri dari 5 bab, yang masing-masing bab terdiri dari beberapa sub bab. Adapun sistematika laporan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

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

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisi tentang uraian teori yang mendasari permasalahan penelitian yaitu kesejahteraan tempat kerja karyawan dan keterlibatan kerja, kerangka penelitian dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

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

BAB IV HASIL PENELITIAN

Pada bab ini berisi karakteristik responden, hasil pengujian instrumen berupa uji validitas dan uji reliabilitas, hasil analisis data, serta diakhiri dengan pembahasan. Hasil penelitian yang dibahas adalah perhitungan hasil penelitian yang telah diolah menggunakan metode yang tepat untuk menjelaskan dan membuktikan hipotesis.

BAB V PENUTUP

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