

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perkembangan teknologi dan informasi yang semakin maju pada era globalisasi saat ini yang didukung dengan manajemen yang baik sangat dibutuhkan oleh para pengambil keputusan bisnis. Organisasi terdiri dari sekumpulan orang-orang yang saling bekerja sama dalam menjalankan kegiatan-kegiatan yang direncanakan.

Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi salah satu faktor penting dan aset berharga dalam keberhasilan suatu perusahaan. SDM dapat diartikan sebagai individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya (Ansory, 2018). Organisasi yang baik akan selalu berusaha agar karyawannya berkembang lebih optimal. Pengelolaan SDM sangat penting untuk menunjang efektivitas dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia yang semakin produktif dan sejahtera akan menjadikan perusahaan lebih maju.

Pencapaian tujuan organisasi dapat diwujudkan dengan usaha dalam meningkatkan performa kerja dan kualitas kerja karyawannya. Salah satu faktor untuk menunjang keberhasilan perusahaan dalam meningkatkan performa kerja dan kualitas kerja karyawan ialah dengan memastikan karyawan sejahtera. Kesejahteraan di tempat kerja merupakan perasaan subjektif yang dimiliki

karyawan untuk mengevaluasi mengenai kemampuan dalam berkembang dan berfungsi secara optimal di tempat kerja (Bartels et al., 2019). Oleh sebab itu, penting untuk memperhatikan kesejahteraan karyawan di tempat kerja karena memberikan kebutuhan material seperti gaji dan bonus tidaklah cukup (Abun et al., 2020).

Rasa sejahtera di tempat kerja sangat dibutuhkan oleh karyawan untuk menunjang kinerja. Terciptanya kesejahteraan di tempat kerja akan membuat karyawan merasa nyaman dan bahagia, serta membentuk keterlibatan kerja. Keterlibatan kerja terjadi saat karyawan menemukan arti, otonomi, dampak, dan juga keterikatan pada hal yang dikerjakan karyawan (Abun et al., 2020). Keterlibatan kerja dicirikan ketika karyawan memiliki motivasi dan dedikasi yang tinggi, serta fokus yang kuat terhadap suatu pekerjaan. Keterlibatan kerja akan terlihat dari bagaimana karyawan menyelesaikan sebuah masalah, mengembangkan inovasi, dan berelasi dengan orang lain. Adanya keterlibatan kerja akan menguntungkan bagi karyawan dan juga perusahaan, hal ini karena performa kerja meningkat ketika karyawan antusias dan terlibat dalam pekerjaan (Munparidi & Sayuti, 2020).

Topik ini menarik untuk diteliti karena karyawan menjadi aspek terpenting untuk memastikan organisasi dapat berkembang, maka organisasi harus dapat memastikan karyawan merasa sejahtera sehingga terbentuk keterlibatan kerja. Selain itu, upaya untuk menciptakan kesejahteraan karyawan di tempat kerja merupakan suatu masalah yang perlu menjadi perhatian dan dihadapi oleh semua sektor industri. Ketika karyawan sejahtera, keterlibatan kerja akan terwujud dan

performa kerja semakin meningkat. Dalam membentuk keterlibatan kerja akan membutuhkan waktu dan proses yang panjang, dan tidak mudah. Oleh sebab itu, hasil dari penelitian ini dapat dijadikan evaluasi bagi perusahaan untuk mencari cara dalam menciptakan kesejahteraan karyawan agar meningkatkan keterlibatan kerja yang memudahkan perusahaan mencapai tujuan. Topik ini penting baik bagi karyawan secara pribadi maupun perusahaan untuk mengembangkan kemampuan dan kualitas hidup, serta membawa perusahaan untuk melakukan perubahan dan berkembang ke arah yang lebih baik.

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 CV Mata Roda Yogyakarta?
2. Apakah respek organisasi berpengaruh terhadap keterlibatan kerja di CV Mata Roda Yogyakarta?
3. Apakah ketiadaan gangguan kerja pada kehidupan pribadi berpengaruh terhadap keterlibatan kerja di CV Mata Roda Yogyakarta?
4. Apakah rasa peduli atasan berpengaruh terhadap keterlibatan kerja di CV Mata Roda Yogyakarta?
5. Apakah kebutuhan otonomi berpengaruh terhadap keterlibatan kerja di CV Mata Roda Yogyakarta?

6. Apakah kebutuhan kompetensi berpengaruh terhadap keterlibatan kerja di CV Mata Roda Yogyakarta?
7. Apakah kebutuhan berelasi berpengaruh terhadap keterlibatan kerja di CV Mata Roda Yogyakarta?

1.3. Batasan Masalah

1. Kesejahteraan Tempat Kerja

Menurut Bryson (2014) kesejahteraan di tempat kerja adalah kesejahteraan baik secara fisik maupun mental yang didapatkan oleh karyawan di tempat kerja. Untuk itu, peneliti menggunakan aspek-aspek kesejahteraan tempat kerja yang digunakan oleh Abun et al. (2020) yang meliputi kepuasan kerja, respek organisasi, ketiadaan gangguan kerja pada kehidupan pribadi, rasa peduli atasan, kebutuhan otonomi, kebutuhan kompetensi, dan kebutuhan berelasi yang diperlukan agar kesejahteraan dapat tercapai.

2. Keterlibatan Kerja

Mekhum & Jermsittiparsert (2019) mendefinisikan keterlibatan kerja sebagai cara seorang karyawan melakukan upaya fisik, mental, serta emosional dalam melaksanakan peran kerjanya di dalam suatu perusahaan.

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 CV Mata Roda Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh respek organisasi terhadap keterlibatan kerja di CV Mata Roda Yogyakarta.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh ketiadaan gangguan kerja terhadap keterlibatan kerja di CV Mata Roda Yogyakarta.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh rasa peduli atasan terhadap keterlibatan kerja di CV Mata Roda Yogyakarta.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kebutuhan otonomi terhadap keterlibatan kerja di CV Mata Yogyakarta.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kebutuhan kompetensi terhadap keterlibatan kerja di CV Mata Yogyakarta.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kebutuhan berelasi terhadap keterlibatan kerja di CV Mata Yogyakarta.

1.5. Manfaat Penelitian

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

1. Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan informasi dalam pengambilan keputusan perusahaan untuk meningkatkan keterlibatan

kerja karyawan dan aspek yang perlu ditingkatkan dalam mencapai kesejahteraan karyawan di tempat kerja.

2. Peneliti lain

Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi tambahan dan masukan bagi penelitian-penelitian selanjutnya di bidang sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan kesejahteraan tempat kerja karyawan 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 analisis statistik deskriptif, uji validitas dan uji realibilitas, regresi linier berganda, uji t, uji F 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.