

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Persaingan kerja yang ketat di era ini memaksa para masyarakat usia produktif untuk memiliki daya saing yang tinggi. Dikutip dari artikel di *Databoks.katadata.co.id*, Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Dukcapil) menyebutkan pada 2022 Indonesia memiliki 190,83 juta jiwa yang berada dalam usia produktif (Kusnandar, 2022). Jumlah masyarakat usia produktif sebanyak ini berbanding terbalik dengan jumlah lapangan pekerjaan yang tersedia. Maka dari itu, untuk bisa bersaing di dunia kerja yang ketat diperlukan ketangguhan mental dan kemampuan yang baik. Kesiapan dari pihak penyedia lapangan pekerjaan juga perlu diperhatikan agar SDM ini bisa memiliki tingkat produktivitas yang optimal.

Ketangguhan mental didefinisikan sebagai ciri kepribadian yang mempengaruhi perilaku individu dalam menghadapi stress, tekanan, peluang, dan tantangan (Jackman, Patricia, Crust, & Swann, 2020). Ketangguhan mental sering disebut sebagai sifat tahan banting dari seseorang. Sifat ini sering dikaitkan dengan kemampuan seseorang untuk melindungi dirinya dari dampak buruk stress kerja yang berlebihan dan kemungkinan memburuknya kondisi kesehatan dan kemampuan kerja (Eschleman, Bowling, & Alarcon, 2010). Dalam tinjauan sistematis menunjukkan sifat tahan banting ini bisa dikaitkan

dengan banyak ciri – ciri psikologis yang positif, kemampuan untuk mengontrol dan menyelesaikan masalah yang lebih baik, dan kondisi kesehatan yang baik (Barnard, Rothmann, de Beer, & Lubbe, 2023).

Mental yang tangguh dikaitkan dengan tingkat penyelesaian tugas dan pencapaian tujuan setiap individu (Lin, Ying, Mutz, Clough, & Papageorgiou, 2017). Pada awalnya ketangguhan mental hanya diperhatikan dalam bidang olahraga, kemudian baru-baru ini mulai digunakan untuk memperhatikan sikap pada karyawan perusahaan, hal ini digunakan untuk mengetahui ciri kepribadian bagaimana cara individu merespon tekanan, peluang, dan tantangan (Lee & Kim, 2023). Karyawan yang memiliki ketangguhan mental tinggi akan lebih betah berada di perusahaan walaupun penuh tekanan. Maka dari itu kebutuhan akan karyawan yang tangguh secara mental sangat tinggi.

Tekanan pekerjaan terus bertambah seiring berjalannya waktu, hal itu diakibatkan oleh globalisasi dan digitalisasi (Kalleberg & Vallas, 2018). Lingkungan pekerjaan semakin lama semakin berdampak buruk terhadap kesejahteraan individu dan kinerja organisasi, karena tekanan kerja meningkat (Pfefer, 2018). Contoh nyatanya dengan mudahnya akses lowongan pekerjaan di media sosial, sehingga persaingan calon karyawan lebih terbuka dan mudah diakses siapa saja dan dari mana saja. Oleh karena itu ketangguhan mental adalah hal penting bagi setiap karyawan. Ketangguhan mental bisa didefinisikan sebagai sifat yang bertambah kuat dengan kecenderungan lebih tinggi terhadap tugas yang diberikan (Beck, Nicholas, Trent Petrie, Robert

Harmison, dan Whitney Moore, 2017). karyawan yang memiliki keterbukaan diri, kontrol emosi, konsistensi, dan ketahanan atas tekanan dikatakan memiliki ketangguhan mental yang baik. Selain upaya dari pihak karyawan, perusahaan juga perlu menyadari pentingnya komunikasi antara karyawan dengan petinggi perusahaan agar keluhan kesah karyawan bisa menjadi bahan evaluasi perusahaan untuk mengelola tekanan kerja yang dialami karyawan

Ketangguhan mental karyawan yang baik akan memunculkan kestabilan psikologi yang baik bagi lingkungan kerja di perusahaan. Hal itu akan mendukung keterikatan dan komitmen antara karyawan kepada organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja. Komitmen organisasi adalah dimensi perilaku yang bisa digunakan untuk mengukur dan mengevaluasi kemauan karyawan dalam bertahan dan melaksanakan pekerjaan dan kewajiban pada organisasi atau perusahaan. (Muis, Jufrizen, & Fahmi, 2018) Komitmen organisasi menandakan para karyawan mempunyai rasa memiliki atas perusahaan, perasaan ini yang mendukung karyawan untuk tetap loyal kepada perusahaan.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka penelitian ini ingin membuktikan sejauh mana ketangguhan mental karyawan dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Maka peneliti tertarik untuk mengkaji penelitian dengan pembahasan "*Pengaruh Ketangguhan Mental Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi di PT. Supersonic Chemical Industry*".

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang ada, maka dihasilkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ketangguhan mental karyawan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi di PT. Supersonic Chemical Industry?

## 1.3. Batasan Masalah

Ruang lingkup penelitian memiliki beberapa batasan masalah agar pembahasan tidak keluar dari topik yang dibahas di penelitian. Berikut batasan masalah dalam penelitian ini:

### 1. Ketangguhan Mental Karyawan

Ketangguhan mental didefinisikan sebagai ciri kepribadian yang mempengaruhi perilaku individu dalam menghadapi stress, tekanan, peluan, dan tantangan (Jackman, Patricia, Crust, & Swann, 2020). Variabel ini menjelaskan tentang ketangguhan mental yang dimiliki oleh karyawan di PT. Supersonic Chemical Industry.

### 2. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi sering didefinisikan sebagai keterikatan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan (Karim, Faisal, & Rehman, 2012). Komitmen organisasi berperan penting dalam mentransformasikan peningkatan kinerja karyawan menjadi lebih efektif dan efisien (Crust,

et al., 2014). Komitmen organisasi pada penelitian ini sebagai variabel dependen dan diukur pada karyawan PT. Supersonic Chemical Industry.

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah tersebut, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menguji pengaruh ketangguhan mental karyawan terhadap komitmen organisasi di PT. Supersonic Chemical Industry.

#### **1.5. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini memiliki manfaat praktis dan manfaat teoritis, berikut adalah kedua manfaat tersebut:

- 1) Manfaat praktis dari penelitian ini diharapkan dapat membantu PT. Supersonic Chemical Industry untuk lebih memahami kondisi mental dan perilaku para karyawannya. Kondisi mental yang baik akan membantu perusahaan berada di titik produktivitas yang optimal.
- 2) Manfaat teoritis penelitian ini untuk membuktikan bahwa ketangguhan mental karyawan memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi, dan diharapkan akan menambah landasan teori bagi para akademisi.

## 1.6. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini bertujuan untuk memberikan gambaran jelas dan spesifik tentang isi dari penelitian. Urutan sistematika penulisan sebagai berikut:

### **BAB I                      Pendahuluan**

Bab ini berisikan penjelasan tentang latar belakang yang menjadi alasan dilakukannya penelitian, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan penelitian.

### **BAB II                     Tinjauan Pustaka**

Bab ini menjelaskan landasan teori yang sesuai dengan permasalahan penelitian, seperti teori pendukung ketangguhan mental dan komitmen organisasi. Selain teori pendukung, bab ini juga berisi hasil – hasil penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, dan kerangka pemikiran.

### **BAB III                    Metodologi Penelitian**

Bab ini menjelaskan metodologi penelitian yang digunakan selama penelitian dilakukan, garis besar metodologi adalah penjelasan tentang lokasi penelitian, populasi dan sampel penelitian, metode pengambilan sampel penelitian, metode pengujian instrumen, metode

analisis data dan pengujian hipotesis yang mendukung kegiatan penelitian.

#### **BAB IV**

#### **Hasil dan Pembahasan**

Bab ini menjelaskan hasil dari pengambilan dan pengolahan data penelitian. Data yang diolah seperti biodata responden, data skala ketangguhan mental karyawan, data skala komitmen organisasi, dan diakhiri dengan pembahasan hasil dari olah data tersebut.

#### **BAB V**

#### **Penutup**

Bab terakhir berisikan tentang kesimpulan dari penelitian, implikasi manajerial yang bisa digunakan untuk pertimbangan oleh subjek penelitian, keterbatasan dari penelitian ini, serta saran yang diberikan peneliti kepada peneliti selanjutnya.