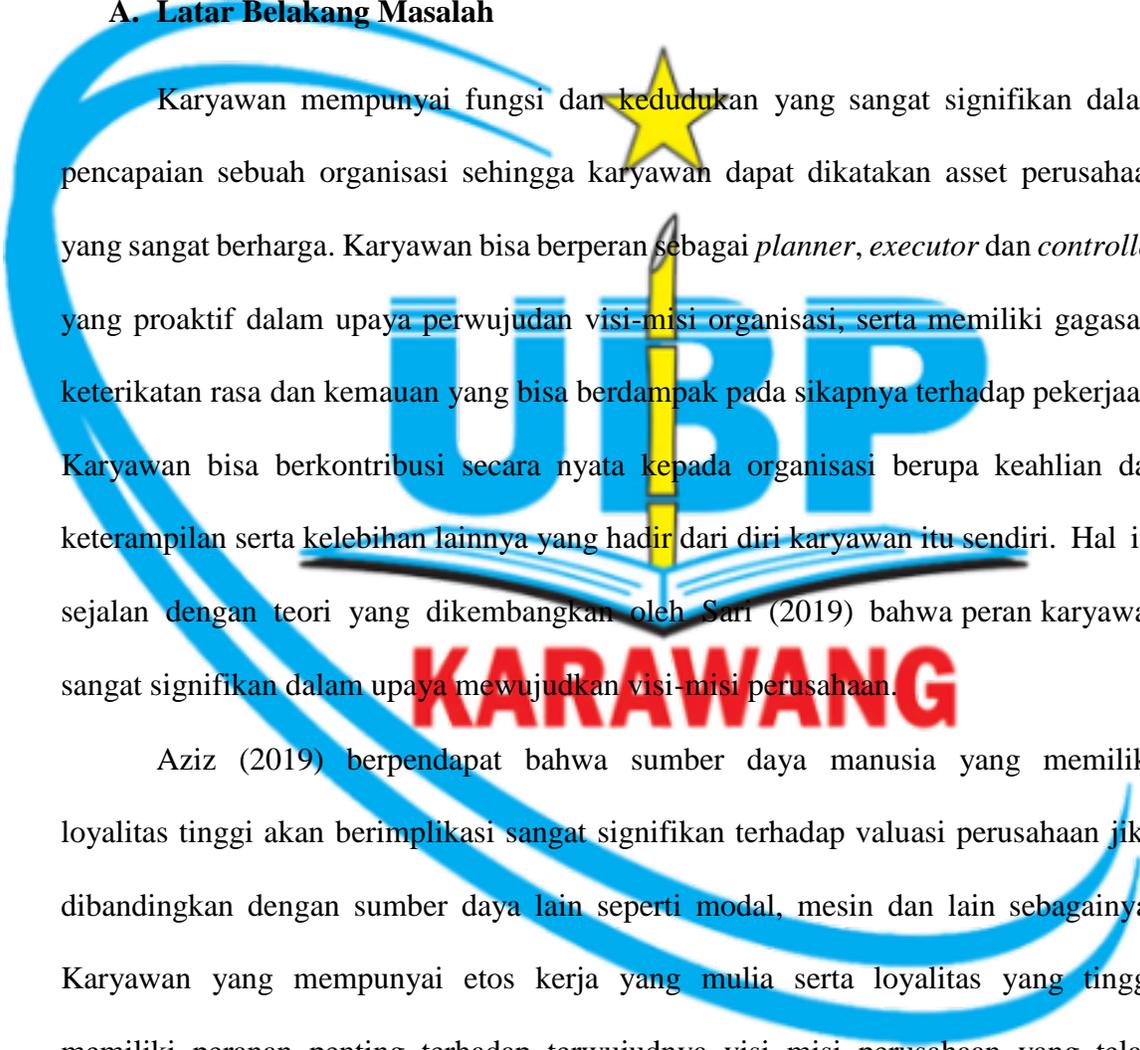


BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah



Karyawan mempunyai fungsi dan kedudukan yang sangat signifikan dalam pencapaian sebuah organisasi sehingga karyawan dapat dikatakan asset perusahaan yang sangat berharga. Karyawan bisa berperan sebagai *planner*, *executor* dan *controller* yang proaktif dalam upaya perwujudan visi-misi organisasi, serta memiliki gagasan, keterikatan rasa dan kemauan yang bisa berdampak pada sikapnya terhadap pekerjaan. Karyawan bisa berkontribusi secara nyata kepada organisasi berupa keahlian dan keterampilan serta kelebihan lainnya yang hadir dari diri karyawan itu sendiri. Hal ini sejalan dengan teori yang dikembangkan oleh Sari (2019) bahwa peran karyawan sangat signifikan dalam upaya mewujudkan visi-misi perusahaan.

Aziz (2019) berpendapat bahwa sumber daya manusia yang memiliki loyalitas tinggi akan berimplikasi sangat signifikan terhadap valuasi perusahaan jika dibandingkan dengan sumber daya lain seperti modal, mesin dan lain sebagainya. Karyawan yang mempunyai etos kerja yang mulia serta loyalitas yang tinggi memiliki peranan penting terhadap terwujudnya visi misi perusahaan yang telah disepakati bersama. Maka, perlu adanya dedikasi yang tinggi serta komitmen yang kuat untuk membantu organisasi atau perusahaan dalam upaya perwujudan visi dan misi perusahaan.

Menurut Suseno (2010), perusahaan yang tidak mampu mensejahterakan karyawannya dapat menjadi indikator sebagai penyebab utama karyawan tidak komitmen terhadap perusahaannya. Perusahaan akan sulit membangun komitmen dari karyawannya karena perusahaan tidak memenuhi hak-hak karyawannya. Perusahaan akan mengalami kerugian akibat minimnya komitmen karyawan, terutama jika hal tersebut dialami oleh karyawan yang telah dibimbing oleh perusahaan.

Komitmen organisasi menurut Allen dan Meyer (Nurzaini, 2015) bahwa komitmen organisasi memiliki korelasi secara emosional terhadap organisasi, komitmen terhadap besaran yang harus dibayarkan perusahaan jika karyawan tersebut memilih untuk berhenti dari sebuah organisasi tersebut serta melekatnya tanggung jawab secara moral. Pendapat dari Allen dan Meyer (Ardianti, 2015) dimaknai secara luas dengan membagi tiga dimensi *commitment* yaitu afektif, normatif, dan kontinue. Allen dan Meyer juga berpendapat bahwa karyawan dengan komitmennya yang tinggi terhadap perusahaan akan mempunyai perspektif yang selalu positif serta akan selalu memberikan tanggung jawab dan upaya terbaik untuk mencapai keberhasilan perusahaannya.

Menurut David (Susilowati, 2017) faktor yang dapat berpengaruh terhadap komitmen perusahaan dibagi menjadi empat, yaitu faktor yang berasal dari personal, seperti usia, jenis pekerjaan, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan, konflik, peran, *work engagement*, tingkat kesulitan dalam pekerjaan. Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya suatu organisasi, bentuk organisasi (sentralisasi/desentralisasi), kehadiran serikat pekerja. Dan yang terakhir adalah pengalaman kerja. Salah satu

faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi karyawan adalah *work engagement* dari faktor karakteristik pekerjaan. Schaufeli dan Bakker (Iswanto dan Agustina, 2016) menyatakan *work engagement* adalah korelasi antara anggota dan pekerjaannya yang aktif dan positif yang dilihat dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan.

Menurut Federman (Ardianti, 2015), *work engagement* memiliki korelasi antara karyawan dan tugas yang harus dikerjakannya. Karyawan yang mempunyai *work engagement* akan lebih kuat menghadapi tekanan dan diproyeksikan bisa membuat inovasi dalam lingkup pekerjaannya. *Work engagement* yang kurang baik akan menjadikan anggota dari sebuah organisasi tersebut tidak mampu untuk berinovasi dan bekerja tidak ikhlas. *Work engagement* pada karyawan akan berimplikasi secara positif untuk organisasinya. Hal ini juga sejalan dengan teori yang dikembangkan oleh Schaufeli dan Bakker (Ramdhani dan Sawitri, 2017) bahwa *work engagement* dapat berimplikasi secara positif terhadap organisasinya, seperti eskalasi *performa* pekerjaan dan menurunnya *intensi turnover*.

Berbagai macam upaya dilakukan perusahaan agar tujuan perusahaan bisa tercapai, salah satunya dengan melakukan efisiensi pada karyawan. Sementara fenomena yang terjadi pada karyawan PT Daesang Food Indonesia, berdasarkan hasil wawancara kepada wakil kepala *team* produksi, perusahaan melakukan pengurangan karyawan dengan menambahkan beban kerja kepada karyawan tersisa. Karyawan merasa jika efisiensi ini menyebabkan mereka harus mengerjakan pekerjaan yang berbeda atau bukan *jobdesk* mereka.

Efisiensi ini menyebabkan kelelahan pada karyawan dan berpengaruh pada kehadiran, keterlambatan, pelanggaran dan hasil produksi. Berdasarkan hasil data tahunan periode 2022, jumlah ketidakhadiran karyawan meningkat 6% dari tahun sebelumnya, jumlah pelanggaran tahun 2022 sebesar 52%, dan hasil produksi menurun 9% dari tahun-tahun sebelumnya. Peneliti juga didukung dengan data yang didapatkan dengan menggunakan tehnik kuantitatif. Data tersebut merupakan karyawan PT. Daesang Food Indonesia dengan jumlah 32 responden dengan kriteria pria wanita dan telah bekerja di perusahaan tersebut selama lebih dari tiga tahun, hasil dari pra penelitian tersebut adalah sebagian besar karyawan belum mempunyai komitmen organisasi yang tinggi, hal ini bisa dianalisa dari skor yang di dapatkan hanya 402 dari skor ideal 800 atau sebesar 50%.

Menurut Maslach (Ramdhani dan Sawitri, 2017) *work engagement* merepresentasikan semangat yang dibangun perusahaan untuk karyawannya. Ketika karyawan telah muncul rasa ketertarikan dan keterikatan kepada pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan menjadi semangat untuk terus berinovasi, memiliki kemauan untuk berhasil, dan memperteguhkan komitmen untuk bekerjasama dalam mewujudkan tujuan-tujuan perusahaan. *Work engagement* memiliki fungsi untuk mengupayakan dalam perwujudan komitmen karyawan terhadap organisasinya. Pada dasarnya, karyawan yang mempunyai keikutsertaan kerja yang tinggi akan mempunyai *work engagement* yang tinggi juga. Hal ini pun selaras dengan penelitian dari Aeni dan Paradila (2020), hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa baik secara parsial ataupun kelompok terdapat dampak yang positif dan signifikan *work engagement* terhadap komitmen organisasi pada PT Herona Express. Saputra dan

Subardjo (2022) dalam penelitiannya mengatakan bahwa *work engagement* memiliki dampak positif dan signifikan *work engagement* terhadap komitmen organisasi pada DC Yogya Group Cabang Ciamis. Kemudian penelitian lainnya juga dilakukan Sartika (2013), hasil dari penelitian tersebut bahwa *work engagement* mempengaruhi komitmen organisasi secara positif sebesar 16.3%. Hal ini menunjukkan bahwa eskalasi *work engagement* akan meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasinya.

Berdasarkan fenomena di atas mengenai *work engagement* dan komitmen organisasi sehingga peneliti melakukan penelitian yang berjudul “pengaruh *work engagement* terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Daesang Food Indonesia”.

B. Rumusan Masalah

Perumusan masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah apakah *work engagement* berpengaruh pada komitmen organisasi yang terjadi pada karyawan PT. Daesang Food Indonesia?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah *work engagement* berpengaruh pada komitmen organisasi yang terjadi pada karyawan PT. Daesang Food Indonesia.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Secara Teoritis

Penelitian ini dapat dimanfaatkan di bidang Psikologi Industri dan Organisasi, terkhusus mengenai komitmen organisasi dan keterkaitan dengan *work engagement* dan komitmen organisasi.

2. Manfaat Secara Praktis

a. Untuk Perusahaan

Dapat dijadikan sebagai referensi untuk organisasi terutama PT. Daesang Food Indonesia dalam pengambilan kebijakan yang memiliki korelasi terhadap komitmen organisasi dengan *work engagement*.

b. Untuk Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini ditulis supaya bisa dijadikan bahan studi literatur untuk peneliti selanjutnya terkhusus dalam variabel komitmen organisasi dan *work engagement*.

c. Untuk Karyawan

Dapat dijadikan sebagai referensi untuk karyawan PT. Daesang Food Indonesia dalam bertindak agar memikirkan dampak disetiap tindakan.

