

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan secara global dalam aspek ekonomi saat ini memberikan pengaruh yang sangat penting pada stabilitas lingkungan usaha di banyak negara, termasuk di Indonesia. Berbagai kondisi muncul sebagai dampak perkembangan ekonomi yang pada akhirnya menuntut organisasi untuk beradaptasi dengan melakukan tindakan strategis untuk dapat bertahan dalam persaingan secara global.

Di tengah situasi persaingan usaha yang semakin kompetitive dewasa ini, berbagai perusahaan mengupayakan untuk memberikan perhatian khusus pada sumber daya manusia yang mereka miliki dengan tujuan agar bisa memperoleh hasil yang optimal dalam mencapai keunggulan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang sangat krusial bagi perusahaan, karena itu peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan sesuatu yang harus dilakukan bagi peningkatan kinerja perusahaan agar dapat bersaing dan bertahan dalam persaingan global.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama yang harus diperhatikan dalam suatu perusahaan karena merekalah kunci utama kesuksesan perusahaan di masa sekarang dan mendatang. Dengan demikian perlu mengadakan perencanaan dan penanganan yang baik terhadap sumber daya

manusia seperti karyawan, baik yang sudah ada maupun untuk masa yang akan datang.

Karyawan merupakan faktor produksi penting bagi perusahaan, disamping faktor lainnya seperti bahan produksi, modal, pasar, ataupun penggunaan mesin-mesin teknologi baru. Hal ini dikarenakan manusia adalah sebagai perencana, pelaku dan penentu terwujudnya kebutuhan dan tujuan perusahaan. Dengan demikian perusahaan memerlukan karyawan yang terampil, cakap, dan memiliki semangat kerja yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan bidang usaha perusahaan. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia merupakan kekuatan dalam perusahaan.

Keterlibatan kerja dianggap sebagai faktor utama dalam mempengaruhi individu dan hasil organisasi. Seseorang yang berkeinginan bekerja keras dikatakan memiliki keterlibatan yang tinggi, sebaliknya seseorang yang tidak berkeinginan bekerja keras termasuk karyawan berketerlibatan rendah. Perusahaan mengharapkan karyawannya memiliki keterlibatan kerja tinggi.

Keterlibatan ini tercermin dalam pengabdian kerja karyawan yang lebih mementingkan perusahaan daripada kepentingan pribadi. Karyawan yang memiliki keterlibatan dalam bekerja akan mengetahui dan benar-benar peduli untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan baik. Dan lebih berpartisipasi aktif di dalam melaksanakan pekerjaannya. Oleh karena itu keterlibatan karyawan penting untuk dilakukan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja karyawan dalam perusahaan, diantaranya adalah komitmen organisasi, kepuasan kerja, motivasi, lingkungan kerja yang kurang nyaman, keinginan untuk berpindah, dan *gender*.

Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat menyebabkan keterlibatan kerja karyawan dalam perusahaan. Komitmen karyawan pada organisasi dapat dijadikan sebagai salah satu jaminan untuk menjaga kelangsungan organisasi atau perusahaan tersebut. Dalam sebuah komitmen terjadi ikatan yang mengarah kepada tujuan yang lebih luas, dalam hal ini tujuan organisasi.

Komitmen organisasi merupakan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu organisasi. Karyawan yang tidak memiliki komitmen dalam organisasi akan kurang terlibat dalam melaksanakan pekerjaannya dikarenakan tidak adanya kesetiaan di dalam diri karyawan terhadap perusahaan, sehingga berdampak pada rendahnya keterlibatan kerja karyawan

Hal yang turut mempengaruhi keterlibatan kerja adalah kepuasan kerja. Karyawan yang kurang terlibat dalam melakukan pekerjaan merasa kurang puas karena tidak bisa ikut serta berpartisipasi dalam melaksanakan pekerjaan.

Organisasi sekarang ini kurang memberi perhatian kepada karyawannya, akibatnya karyawan kurang merasa puas dengan pekerjaannya. Jika kebutuhan karyawan tersebut dapat terpenuhi, maka karyawan menganggap bahwa perusahaan menghargai kinerjanya dan keberadaannya, dan juga karyawan menganggap bahwa dirinya merupakan bagian dari organisasi tersebut. Hal ini

tentu saja membuat karyawan memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang merasa puas akan meningkatkan tingkat keterlibatan kerja.

Faktor lain yang turut mempengaruhi keterlibatan kerja karyawan adalah motivasi kerja. Karyawan yang tidak memiliki motivasi cenderung kurang terlibat dalam melakukan pekerjaan karena tidak ada semangat untuk menjalankan tugas. Karyawan tersebut merasa tidak memiliki dorongan untuk ikut terlibat secara aktif di dalam melakukan pekerjaan. Sedangkan apabila karyawan memiliki motivasi maka karyawan dapat memberikan upaya yang lebih di dalam pekerjaannya dan semangat melakukan pekerjaan yang memang menjadi tanggung jawabnya.

Faktor berikutnya yang juga mempengaruhi keterlibatan kerja adalah lingkungan kerja yang kurang nyaman. Lingkungan kerja merupakan tempat dimana seorang karyawan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Apabila seorang karyawan merasa kurang nyaman di lingkungan tempat Ia bekerja itu akan mengakibatkan karyawan tersebut kurang terlibat di dalam melakukan pekerjaan. Sementara karyawan yang merasa nyaman di lingkungan tempat Ia bekerja cenderung lebih aktif berpartisipasi dalam melaksanakan pekerjaan. Lingkungan tempat karyawan bekerja dalam organisasi dapat menentukan keterlibatan seseorang di dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

Faktor lainnya yang mempengaruhi keterlibatan kerja adalah keinginan untuk berpindah. Keinginan berpindah merupakan keinginan karyawan untuk berhenti atau meninggalkan organisasi.

Seseorang yang tidak diikutsertakan di dalam pekerjaannya cenderung akan memiliki keinginan untuk berpindah karena mereka tidak ikut terlibat di dalam

pekerjaan tersebut. Pimpinan biasanya cenderung memilih karyawan yang terlihat aktif dan memiliki kemampuan dalam melakukan pekerjaan. Oleh karena itu organisasi sekarang ini harus memberikan motivasi dan kesetaraan tugas yang sama agar karyawan dapat ikut terlibat di dalam pekerjaannya dan tidak memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan.

Faktor lain yang tidak kalah mempengaruhi keterlibatan kerja adalah perbedaan *gender* berdasarkan karakteristik pekerjaan. Adanya perbedaan keterlibatan kerja laki-laki dan perempuan berdasarkan karakteristik pekerjaannya. Karyawan laki-laki lebih mendominasi untuk terlibat di dalam melakukan pekerjaan dibandingkan karyawan perempuan. Karena karyawan laki-laki memiliki tanggung jawab penuh untuk mencukupi kebutuhan keluarganya.

Dalam hal ini peneliti melakukan penelitian di PT Marine Cargo Asia yang merupakan perusahaan jasa pengiriman barang ekspedisi pelayaran jalur laut. Yang mana pada perusahaan tersebut jumlah karyawan laki-laki lebih dominan dibandingkan jumlah karyawan wanita.

Peneliti menemukan indikasi bahwa ternyata karyawan laki – laki cenderung lebih terlibat aktif berpartisipasi dalam melaksanakan pekerjaannya dibandingkan karyawan perempuan. Karena hal tersebut juga sesuai dengan karakteristik pekerjaan yang ada. Karyawan laki – laki bekerja sesuai dengan karakteristik pekerjaannya yaitu melakukan tugas berat dan penuh tanggung jawab dengan waktu kerja lebih banyak dan sebaliknya perempuan melakukan tugas pekerjaan ringan dengan sedikit tanggung jawab dan waktu kerja yang sesuai dengan jam kerja kantor.

Dari semua faktor yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja dan telah dijabarkan di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti salah satu faktor yang mempengaruhi keterlibatan kerja yaitu *gender*.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka keterlibatan kerja dipengaruhi oleh hal-hal sebagai berikut:

1. Komitmen organisasi yang rendah
2. Kepuasan kerja karyawan yang rendah
3. Motivasi kerja karyawan rendah
4. Lingkungan kerja yang kurang nyaman
5. Keinginan untuk berpindah rendah
6. Perbedaan *gender*

C. Pembatasan Masalah

Dari berbagai ruang lingkup permasalahan di atas dan menyadari akan terbatasnya kemampuan peneliti serta waktu dan dana, maka peneliti hanya akan membatasi penelitian ini pada masalah “Perbedaan keterlibatan kerja berdasarkan *gender*”

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka masalah yang dapat dirumuskan yaitu “Apakah terdapat perbedaan keterlibatan kerja antara karyawan pria dan wanita di PT Marine Cargo Asia?”.

E. Kegunaan Penelitian

1. Peneliti

Sebagai bahan masukan untuk dapat menambah wawasan berpikir dan pengetahuan dan pengalaman

2. Perusahaan

Sebagai bahan informasi dan referensi dan dapat menjadi bahan acuan dan solusi dalam menyikapi masalah keterlibatan kerja karyawan di dalam perusahaan.

3. Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta

Sebagai bahan tambahan dan pelengkap dari referensi perbendaharaan kepustakaan.

4. Fakultas Ekonomi khususnya Jurusan Ekonomi dan Administrasi Program

Studi Pendidikan Ekonomi Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran

Sebagai tambahan referensi dan bahan perbandingan bagi peneliti yang sedang melakukan penelitian mengenai keterlibatan kerja.

5. Masyarakat

Dapat digunakan sebagai bahan masukan dan acuan bagi masyarakat atau semua pihak yang membutuhkan informasi dalam penelitian ilmiah di masa yang akan datang.