

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumberdaya manusia merupakan aset penting bagi perusahaan, oleh karenanya SDM perlu dikelola dan dibina sebaik mungkin, agar mereka dapat melaksanakan pekerjaan secara optimal sehingga mampu bertanggung jawab sesuai tujuan yang ditetapkan perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan ditandai oleh kontribusi karyawannya. Kontribusi yang dilakukan karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pada dasarnya perusahaan harus dapat mempertimbangkan secara matang kualitas sumber daya manusia, kesedian sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan faktor penting perusahaan, Salah satu hal yang harus menjadi perhatian perusahaan yaitu keterlibatan kerja. karyawan yang dalam bekerja merasa kurang nyaman, kurang dihargai, dan tidak bisa mengembangkan potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan konsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya.

Keterlibatan kerja pada karyawan merupakan hal yang penting untuk pertumbuhan jangka panjang perusahaan dan meningkatkan

keuntungan di persaingan industri yang semakin ketat. Persaingan industri yang semakin ketat belakangan ini, mengakibatkan banyak perusahaan perlu menyusun ulang strategi untuk meningkatkan eksistensinya. Karyawan di dalam suatu perusahaan tidak hanya menjadi bagian dalam melaksanakan fungsi perusahaan, akan tetapi menjadi aset berharga dalam keberhasilan perusahaan tersebut. Untuk mewujudkan keberhasilan perusahaan, maka aset berharga perusahaan yakni para karyawan perlu memiliki keterlibatan penuh terhadap perusahaan.

PT. Kasih Anugerah Jaya merupakan perusahaan swasta nasional yang bergerak dalam bidang pertambangan. terletak di Menara Palma di Jalan HR. Rasuna Said, Kuningan. Berdasarkan hasil wawancara yang telah Peneliti lakukan pada perusahaan PT. Kasih Anugerah Jaya terdapat masalah dalam keterlibatan kerja yakni *job description*, *turnover*, efikasi diri dan makna kerja. Hal tersebut yang menjadi masalah keterlibatan kerja dalam perusahaan.

Dalam bekerja karyawan sudah memiliki porsi masing-masing yang telah dibagi oleh atasan. Karyawan diwajibkan untuk paham dengan jabatannya maka karyawan akan bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan tugas-tugas pokok yang diberikan. Sehingga tidak terjadi *double job* dalam melaksanakan pekerjaan. Jika paham dengan *job description* yang diberikan maka akan dapat meningkatkan efektivitas dan target kerja yang sudah disepakati bersama.

Kemudian, karyawan yang tidak merasa terlibat dalam perusahaan maka karyawan tersebut dikhawatirkan akan melakukan *turnover*. karena memang berdampak langsung pada perusahaan yaitu pada kualitas dan kemampuan untuk menggantikan karyawan yang keluar dari perusahaan, sehingga butuh waktu serta biaya baru dalam merekrut karyawan baru. Berikut merupakan data *turnover* PT. Kasih Anugerah Jaya :

**Tabel 1. 1**  
**Data Turnover Karyawan**

Tahun	Total Karyawan	Total Karyawan Keluar	Total Karyawan Masuk	Presentase
2017	125	11	3	4%
2018	117	13	5	5%
2019 (s/d Agustus)	109	6	2	2%
Jumlah	105	30	10	11%

**Sumber :** Data diolah Peneliti (2019)

Dari data *turnover* PT Anugerah Kasih Jaya yaitu jumlah karyawan keluar akhir 30 dan masuk sebanyak 10 orang pada tahun 3 tahun terakhir dengan presentase 11%. karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi akan berpartisipasi aktif dalam pekerjaannya dan menunjukkan integritas karyawan pada pekerjaannya dan sedikit karyawan yang mempunyai keinginan untuk berpindah.

Selain itu, karyawan yang memiliki efikasi diri rendah cenderung tidak percaya diri ketika menghadapi masalah dalam perusahaan. Mereka menganggap pekerjaan yang dikerjakan selalu tidak sesuai dengan yang

diharapkan, selalu bertanya berulang-ulang terkait dengan apa yang harus dikerjakan. Rendahnya efikasi diri, mengakibatkan setiap diri individu karyawan merasakan tekanan yang nantinya akan berefek kepada produktivitas karyawan. Karena dapat menyebabkan gangguan tidur, sakit, dll.

Sedangkan apabila karyawan tersebut memiliki efikasi diri yang tinggi maka karyawan tersebut akan mencoba berusaha lebih keras dalam menghadapi tantangan. Kepercayaan diri yang selalu ditonjolkan karyawan dalam pekerjaannya, membuat seseorang bekerja lebih giat dan ingin selalu memberikan hasil yang terbaik. Dengan demikian efikasi diri membuat seseorang dapat terlibat aktif dalam pekerjaan.

Perusahaan sering kali memberikan pekerjaan kepada karyawannya sesuai dengan keahlian masing-masing ataupun diluar dari konteks keahlian yang dimiliki. Ketika hal tersebut terjadi karyawan harus bisa mengerjakannya dengan baik sesuai dengan perintah. Saat hal tersebut terjadi karyawan yang memiliki makna kerja baik nantinya akan menghdapinya dengan sabar dan ikhlas saat mengerjakannya sehingga mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik.

Ketika karyawan memiliki makna kerja dalam dirinya maka karyawan cenderung menikmati pekerjaan, tidak terburu-buru menyelesaikan pekerjaan, tidak mudah izin dalam bekerja dikarenakan

masalah yang tidak penting. Dasar dari makna kerja timbul dari dalam hati, saat karyawan mampu memandang sesuatu bukan hanya berdasarkan dengan materi tapi ada nilai lain yang mampu membayar setiap pekerjaan yang dilakukan.

Dengan adanya karyawan yang terlibat secara aktif dalam perusahaan menandakan bahwa perusahaan tersebut memiliki iklim kerja yang positif. Hal ini disebabkan karena dengan adanya karyawan yang memiliki keterikatan yang baik dengan perusahaan tempat ia bekerja, maka akan memiliki antusiasme yang besar untuk bekerja, bahkan terkadang jauh melampaui tugas pokok yang tertuang dalam kontrak kerja mereka.

Siahaan (2011) dalam jurnal nya mengatakan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi keterlibatan kerja diantaranya adalah usia, pendidikan, jenis kelamin, status, efikasi diri, senioritas, lingkungan, makna kerja, organisasi dan budaya. Dari faktor-faktor keterlibatan kerja yang telah dipaparkan Siahaan peneliti melakukan pra-riset pada Karyawan PT. Kasih Anugerah Jaya dengan jumlah responden sebanyak 30 yang akan dijelaskan dalam table 1.2:

**Tabel 1. 2**  
**Faktor-Faktor yang mempengaruhi Keterlibatan Kerja**

No	Faktor	Ya	Tidak	Jumlah
1	Usia	43,3%	56,7%	100%
2	Pendidikan	36,7%	63,3%	100%
3	Jenis Kelamin	36,7%	63,3%	100%
4	Status	36,7%	63,3%	100%
5	Efikasi Diri	76,7%	23,3%	100%
6	Senioritas	26,7%	73,3%	100%
7	Lingkungan	40%	60%	100%
8	Makna Kerja	83,3%	16,7%	100%
9	Organisasi	36,7%	63,3%	100%
10	Sosial Budaya	33,3%	66,7%	100%

Sumber : Data diolah Peneliti

Berdasarkan pra-riset yang telah peneliti lakukan, diketahui bahwa faktor dengan nilai tertinggi yang mempengaruhi keterlibatan kerja adalah efikasi diri dan makna kerja. Efikasi diri merupakan suatu kepercayaan yang muncul karena memiliki keyakinan diri atas kemampuan yang dimilikinya dalam menjalankan suatu pekerjaannya, sehingga mampu memperoleh suatu keberhasilan. Keyakinan berhubungan dengan dorongan atau motivasi yang dimiliki karyawan untuk lebih percaya diri dan memiliki keyakinan terhadap kemampuan sendiri.

Efikasi diri sangat dibutuhkan dalam diri para karyawan, dengan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan tugas yang diberikan agar perusahaan berjalan secara optimal dan kinerja karyawan akan meningkat. Oleh karena hal tersebut, maka *self-efficacy* diperlukan untuk membuat karyawan bekerja dengan baik dan mempunyai kinerja yang optimal.

Faktor lain yang memiliki nilai tertinggi dari pra-riset adalah makna kerja, makna kerja merupakan kegiatan yang membuat manusia dapat merasakan dirinya menjadi sosok manusia yang sesungguhnya. bekerja dapat memberikan makna, munculnya rasa bangga dan bekerja dapat melahirkan apresiasi dan pengakuan. dengan bekerja, manusia akan dapat memperoleh apa yang diinginkan dan dikehendaki. akan tetapi bekerja sesungguhnya, tidaklah selalu mudah untuk dijalani.

Memandang suatu pekerjaan sebagai suatu hal yang bermakna bagi karyawan akan membawa dampak baik bagi karyawan yang bersangkutan maupun perusahaan tempat ia bekerja. Memaknai pekerjaan dengan baik akan meningkatkan keterlibatan kerja karyawan, dan membuat karyawan betah dengan perusahaan. sebaliknya, jika tidak memaknai pekerjaan dapat menurunkan tingkat kualitas dan produktivitas kerja, meningkatkan keluar masuk karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak pada penurunan pendapatan perusahaan.

Berdasarkan hasil pra-riset yang telah peneliti lakukan, maka peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul :  
**“Pengaruh Efikasi Diri dan Makna Kerja terhadap Keterlibatan Kerja Pada PT Kasih Anugerah Jaya”**.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah dijelaskan pada sub bab sebelumnya, keterlibatan kerja memiliki permasalahan yang menarik untuk diteliti, adapun perumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh antara efikasi diri dengan keterlibatan Kerja?
2. Apakah terdapat pengaruh antara makna kerja dengan keterlibatan kerja?
3. Apakah terdapat pengaruh antara efikasi diri, makna kerja dengan keterlibatan Kerja?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan masalah-masalah yang telah peneliti rumuskan, tujuan umum penelitian ini adalah :

1. Mengetahui pengaruh keterlibatan kerja PT. Anugerah Kasih Jaya dengan efikasi diri.



2. Mengetahui pengaruh keterlibatan kerja PT. Anugerah Kasih Jaya dengan makna kerja.
3. Mengetahui pengaruh keterlibatan kerja PT. Anugerah Kasih Jaya dengan efikasi diri dan makna kerja.

#### **D. Kegunaan Penelitian**

Penelitian tentang pengaruh efikasi diri dan makna kerja karir terhadap keterlibatan kerja karyawan yang dilaksanakan di PT. Anugerah Kasih Jaya memiliki kegunaan antara lain:

1. Teoritis
  - a. Menambah pengetahuan yang dapat mengaplikasikan ilmu Sumber Daya Manusia yang diperoleh selama kuliah ke dalam dunia kerja.
  - b. Sebagai Referensi dan masukan dalam mengembangkan penelitian dengan alat atau variabel yang berbeda untuk penelitian selanjutnya.
2. Praktis
  - a. Bagi peneliti

Keseluruhan penelitian ini akan peneliti jadikan acuan untuk studi literature, pengamatan maupun penelitian terkait sumberdaya manusia dan keterlibatan karyawan ditempat kerja di masa yang akan mendatang

b. Bagi PT. Anugerah Kasih Jaya

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai masukan dan bahan evaluasi untuk PT. Anugerah Kasih Jaya, terutama kepada bagian SDM, untuk memperhatikan karyawan untuk terlibat langsung dalam pekerjaannya.

c. Bagi Universitas Negeri Jakarta

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai tambahan referensi berupa kajian literature yang dapat menambah penerahuan bagi mahasiswa yang berminat meneliti masalah ini, civitas akademika yang fokus mengkaji dalam bidang sumber daya manusia.