

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Perkembangan teknologi yang pesat berdampak pada perubahan yang terjadi di organisasi. Untuk dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi dan bertahan dalam persaingan organisasi memerlukan dukungan sumber daya yang memadai. Salah satu sumber daya yang memegang peran penting dalam perkembangan organisasi adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia akan mengolah sumber daya lain dengan memanfaatkan teknologi untuk mencapai tujuan organisasi (Nailul Fajriah, Marcham Darokah, 2018:1)

Salah satu faktor individu yang mempengaruhi kinerja adalah efikasi diri. Efikasi diri adalah keyakinan individu tentang kemampuan mereka sendiri untuk berhasil melakukan tugasnya dalam rangka untuk mendapatkan hasil yang diinginkan (Bandura, 2017:85). Efikasi diri mengacu pada keyakinan individu (konvidensi) mengenai kemampuannya untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan agar berhasil melaksanakan tugas dalam konteks tertentu (Luthans, 2015:63).

Dukungan organisasi dibangun dengan multidimensi atau jenis dukungan yang berbeda. Dimensi penting dari dukungan sosial adalah emosional, penilaian, informasi, dan dukungan instrumental (Sinokki, 2011:21). Dukungan emosional (afeksi) meliputi perasaan peduli, empati, kasih sayang, dan kepercayaan. Dukungan emosional adalah kategori yang paling penting di mana persepsi dukungan disampaikan. Dukungan penilaian meliputi komunikasi informasi yang

relevan dengan evaluasi diri dan disebut sebagai dukungan penguatan yang diberikan oleh orang lain. Dukungan informasi merupakan informasi yang diberikan ke orang lain selama masa bekerja. Sementara itu, dukungan instrumental (bantuan) meliputi penyediaan barang berwujud, jasa, atau bantuan nyata.

Keterikatan kerja sangat penting dimiliki oleh setiap individu yang bekerja. Rendahnya keterikatan kerja membuat karyawan dengan mudah melepaskan pekerjaannya sehingga berakibat pada tingginya intensi keluarnya karyawan.

**Tabel 1.1**  
**Karyawan PT. Dua Kelinci Pati Tahun 2018-2019**

No	Tahun	Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan	Turnover (%)
1	2018	4	169	2,36
2	2019	6	180	3,33

Sumber : PT. Dua Kelinci Pati, 2020.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa masih adanya intensitas karyawan keluar pada tahun 2018 sebanyak 4 karyawan dari total karyawan sebanyak 169 atau terjadi turnover (2,36%). Sedangkan untuk tahun 2019 terjadi peningkatan karyawan yang keluar yakni sebanyak 6 karyawan (3,33).

Permasalahan yang terjadi pada PT. Dua Kelinci Pati terlihat dari komitmen organisasional ditinjau dari pada absensi karyawan adalah adanya peningkatan tingkat absensi karyawan, dimana kondisi absensi karyawan dikarenakan berbagai sebab, hal tersebut dijelaskan pada tabel 1.2 sebagai berikut ini.

**Tabel 1.2**  
**Absensi PT. Dua Kelinci Pati Tahun 2017-2019**

No	Tahun	Persentase (%)		
		2017	2018	2019
1	Sakit tanpa keterangan	0,30	0,32	0,33
2	Sakit keterangan dokter	0,35	0,39	0,49
3	Bolos kerja	0,41	0,43	0,35
	Total	1,06	1,14	1,17

Sumber : PT. Dua Kelinci Pati, 2019.

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas dijelaskan bahwa tingkat absensi dikarenakan bolos kerja mempunyai kecenderungan yang meningkat dari Tahun 2017-2019, dimana Tahun 2017 sebesar 0,41% dan meningkat pada Tahun 2018 menjadi sebesar 0,43% namun menurun pada Tahun 2019 sebesar 0,35%

Efikasi diri merupakan keyakinan seorang karyawan bahwa ia dapat menguasai situasi dan menghasilkan hasil *outcome* yang positif. Beberapa permasalahan tentang efikasi diri diantaranya kurang maksimalnya kemampuan karyawan dalam menghadapi semua permasalahan, kemampuan menemukan solusi atas permasalahan dan mempunyai kekuatan melaksanakan pekerjaan.

*Research gap* penelitian ini adalah pada penelitian Vicka Pratiwi Putri, Aditya Nanda Priyatama Nugraha Arif Karyanta (2014) menyatakan efikasi diri berpengaruh positif signifikan terhadap keterikatan kerja. Berbeda oleh Afdaliza (2015) yang menyatakan efikasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap keterikatan.

Gita Fedora Ramdhani, Dian Ratna Sawitri (2017) menunjukkan pengaruh yang positif antara dukungan organisasi dengan keterikatan kerja. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Laili Qomariyah, Siti Nur'Aini, Erna Ipak Rahmawati (2014) menunjukkan bahwa dukungan organisasi terhadap keterikatan

karyawan berpengaruh negatif.

Trisna Kiki Wijayanti, Dwiarko Nugrohoseno (2017) menyatakan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Niofa Nurul Istiqomah (2018) yang menyatakan bahwa efikasi diri tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

Gusti Yuli Asih, Rumalia Deqi (2017) menyatakan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Diaz Haryokusumo (2019) yang menyatakan bahwa dukungan organisasional persepsian menunjukkan pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Nina Febriani Panuju, Wustari L. Mangundjaya (2018) menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh terhadap keterikatan karyawan. Berbeda dengan Ogechi Lily Agu (2015) menyatakan bahwa komitmen organisasional mempunyai pengaruh yang positif tidak signifikan terhadap keterikatan karyawan.

## **1.2 Ruang Lingkup**

Untuk memperjelas masalah yang akan dibahas dan agar tidak terjadi pembahasan yang meluas atau menyimpang, maka perlu kiranya dibuat suatu batasan masalah. Ruang lingkup yang dibahas dalam laporan ini mengenai bagaimana pengaruh efikasi diri dan dukungan organisasi terhadap keterikatan karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening. Ruang lingkup yang akan dibahas dalam laporan ini mengenai :

- 1.2.1. Peneliti memfokuskan penelitian hanya pada dilaksanakan pada PT. Dua Kelinci Pati. Hal ini dimaksudkan agar peneliti dapat fokus dalam satu bagian, sehingga data yang diperoleh valid, spesifik, mendalam dan memudahkan peneliti untuk menganalisis data yang diperoleh.
- 1.2.2. Karyawan yang diteliti adalah karyawan harian tetap pada PT. Dua Kelinci Pati.
- 1.2.3. Variabel endogen dibatasi keterikatan karyawan dan komitmen organisasional.
- 1.2.4. Variabel eksogen dibatasi pada efikasi diri dan dukungan organisasi
- 1.2.5. Penelitian dilaksanakan selama 4 bulan setelah judul disetujui.

### **1.3 Perumusan Masalah**

Beberapa permasalahan yang ditemui PT. Dua Kelinci Pati antara lain indikasi dari penurunan keterikatan kerja dilihat masih adanya intensitas karyawan yang keluar, tingkat absensi karyawan selama tahun 2017-2019, belum optimalnya kemampuan dalam menghadapi permasalahan kerja, kemampuan menemukan solusi atas permasalahan. Berdasarkan perumusan masalah tersebut maka timbul pertanyaan penelitian sebagai berikut :

- 1.3.1. Bagaimana pengaruh efikasi diri terhadap komitmen organisasional pada PT. Dua Kelinci Pati?
- 1.3.2. Bagaimana pengaruh dukungan organisasi terhadap komitmen organisasional pada PT. Dua Kelinci Pati?
- 1.3.3. Bagaimana pengaruh efikasi diri terhadap keterikatan karyawan pada PT. Dua Kelinci Pati?

1.3.4. Bagaimana pengaruh dukungan organisasi terhadap keterikatan karyawan pada PT. Dua Kelinci Pati?

1.3.5. Bagaimana pengaruh komitmen organisasional terhadap keterikatan karyawan pada PT. Dua Kelinci Pati?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian yang ingin dicapai peneliti adalah sebagai berikut:

1.4.1. Menganalisis pengaruh efikasi diri terhadap komitmen organisasional pada PT. Dua Kelinci Pati.

1.4.2. Menganalisis pengaruh dukungan organisasi terhadap komitmen organisasional pada PT. Dua Kelinci Pati.

1.4.3. Menganalisis pengaruh efikasi diri terhadap keterikatan karyawan pada PT. Dua Kelinci Pati.

1.4.4. Menganalisis pengaruh dukungan organisasi terhadap keterikatan karyawan pada PT. Dua Kelinci Pati.

1.4.5. Menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap keterikatan karyawan pada PT. Dua Kelinci Pati.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Adapun kegunaan penelitian ini adalah sebagai bahan masukan bagi PT. Dua Kelinci Pati dalam upaya meningkatkan keterikatan karyawan dengan meningkatkan efikasi diri dan dukungan organisasi, melalui komitmen organisasional.