

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan saat ini salah satu faktor utamanya adalah Sumber Daya Manusia (SDM) yang berada di dalamnya. Pentingnya SDM dalam perusahaan kemudian sejalan dalam pengelolaan SDM guna memaksimalkan keberadaan SDM bagi pengembangan dan kemajuan dari sebuah perusahaan. Seperti halnya PT. Sukun Transport Logistik Kudus merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa pengiriman.

PT. Sukun Transport Logistik Kudus dituntut untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) untuk menghadapi persaingan dengan perusahaan lain pada bidang serupa. Perusahaan tidak hanya mencari calon karyawan yang memiliki kemampuan di atas rata-rata, melainkan perusahaan mencari karyawan yang dapat menginvestasikan diri sendiri untuk terlibat secara penuh dalam pekerjaan, proaktif dan memiliki komitmen tinggi terhadap standar kualitas kerja (Bandura:2017).

Guna memaksimalkan kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*) yang merupakan cara untuk mempertahankan karyawan disebuah persahaan, kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*) bertujuan untuk meningkatkan daya saing bagi perusahaan maupun keterikaan karyawan pada perusahaan (Hasmalawati & Restya:2017).

Kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*) dikatakan baik jika mengarah pada peningkatan moral karyawan, oleh karena itu diasumsikan bahwa ketika hak suasana yang diberikan kepada karyawan, mereka dapat memberikan kinerja yang efektif dan efisien (Ngalimun, et al. : 2022).

Tabel 1. 1
Prasurvey kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*)

No	Tahun	Kecelakaan Kerja	Keterangan
1	2020	4 karyawan	– Karyawan mengalami patah tulang akibat jari kaki terpelindas ban truk, saat truk hendak mundur.
2	2021	2 karyawan	– Karyawan mengalami patah tulang ketika sedang mencuci truk terpeleat. – Karyawan mengalami patah pada jari saat mengganti ban dikarenakan tidak memakai sepatu.
3	2022	5 karyawan	– Kecelakaan pada saat mengganti ban kendaraan karyawan terkena palu sehingga menyebabkan luka di jari kaki akibat tidak memakai <i>safety shoes</i> .

Sumber : Data bagian personalia tahun 2022

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang menyepelekan keselamatan kerja, dikarenakan kecelakaan kerja yang paling banyak ditemukan melukai bagian kaki karyawan, pernyataan dari bagian personalia PT. Sukun Transport Logistik Kudus, perusahaan sudah menyediakan fasilitas kepada karyawan berupa *safety shoes* tetapi masih ditemui karyawan yang tidak memakainya.

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh (Sajjad dan Abbasi: 2018) menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*). (Kaswan: 2017) berpendapat bahwa kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*) yang baik akan berdampak positif pada sikap kerja karyawan di perusahaan. Sikap kerja positif tersebut diantaranya yakni tingkat kepuasan kerja, komitmen organisasi, keterlibatan kerja, semangat kerja dan perilaku dalam berorganisasi, selain itu karyawan akan timbul persepsi yang baik mengenai keadilan dan dukungan organisasi.

Efikasi diri merupakan sebuah kepercayaan yang dimiliki individu berkaitan dengan kemampuan yang dimiliki dalam menjalankan sebuah tugas (Bandura: 2017). Karyawan memberikan usaha-usaha yang diperlukan dalam memenuhi tujuan dari pekerjaan tersebut dan menjadi gigih ketika mengalami kesulitan jika dalam dirinya terdapat efikasi diri. Dengan adanya kegigihan tersebut maka karyawan akan memiliki keterikatan kerja (Scheier, et.al: 2018).

Tabel 1. 2
Prasurvey Efikasi Diri pada Karyawan PT. Sukun Transport Logistik Kudus

No.	Pertanyaan	Kurang Baik	Baik
1	Rasa percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan orang lain	10	15
2	Dapat menemukan solusi atas permasalahan yang terjadi.	8	17
3	Berinisiatif dalam melakukan pekerjaan	5	20

Sumber: Pertanyaan prasurvey 25 karyawan (2022)

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang merasa belum percaya diri pada diri sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada, belum mampu menemukan solusi dan kurang inisiatif terhadap pekerjaan.

Upaya memberikan penghargaan, perhatian dan peningkatan kesejahteraan kepada setiap karyawan sesuai dengan usaha yang telah diberikan bagi organisasi merupakan definisi dukungan organisasi menurut (Eisenberger, et al., dalam Hayati, N.: 2020). Dukungan organisasi senantiasa diharapkan oleh setiap karyawan, jika karyawan merasakan adanya dukungan dari organisasi yang sesuai dengan norma, keinginan dan harapannya, maka karyawan akan sendirinya memiliki komitmen dalam memenuhi kewajibannya pada organisasi dimana ia bekerja (Hayati, N.: 2020).

Tabel 1. 3
Fenomena Dukungan Organisasi PT. Sukun Transport Logistik Kudus

Tahun	Insentif/Bulan	THR	Jasa Akhir Tahun	Seragam Kerja	Safety Shoes
2019	Tidak Ada	1 x Gaji	25% Gaji + Rp 150.000,-	Ada	Tidak Ada
2020	Tidak Seluruh Karyawan	1 x Gaji	50% Gaji	Ada	Ada
2021	Tidak Seluruh Karyawan	1 x Gaji	50% Gaji	Ada	Ada
2022	Seluruh Karyawan	1 x Gaji	75% Gaji	Ada	Tidak Ada

Sumber: PT. Sukun Transport Logistik Kudus Tahun 2022

Berdasarkan tabel 1.3 kesenjangan yang terjadi mengenai dukungan organisasi pada PT. Sukun Transport Logistik Kudus adalah pemberian insentif pada tahun 2020 dan 2021 belum diberikan secara merata kepada seluruh karyawan, penerimaan THR yang belum mengalami peningkatan dari tahun ke tahun, peningkatan pemberian jasa akhir tahun 2019 sampai dengan 2022 mengalami peningkatan, pemberian fasilitas seragam kerja dari perusahaan yang tersedia setiap tahun, tetapi pemberian fasilitas *safety shoes* yang belum signifikan pada tahun 2019 dan 2022.

Kurangnya keterikatan kerja karyawan juga terjadi pada perusahaan PT. Sukun Transport Logistik Kudus, terlihat saat jam kerja berlangsung masih ditemui karyawan yang melakukan ijin tanpa keterangan yang jelas dan beberapa karyawan sering melakukan ketidaksiplinan berupa terlambat datang dalam bekerja. Berikut data absensi karyawan PT. Sukun Transport Logistik Kudus tahun 2022 :

Tabel 1. 4
Absensi Karyawan PT. Sukun Transport Logistik Kudus

Bulan	Jumlah Karyawan	Ketidakhadiran				Terlambat
		Sakit	Izin	Alpa	Jumlah	
Januari	105	21	50	6	77	24
Februari	105	13	56	4	73	50
Maret	105	16	53	4	73	49
April	105	1	26	12	39	20
Mei	105	13	51		64	35

Juni	105	13	33		46	43
Juli	105	11	48	4	63	10
Agustus	105	28	46		74	17
September	105	28	46		74	22

Sumber: Data Bagian Personalia PT. Sukun Transport Logistik Kudus (2022).

Pada tabel 1.4 terlihat bahwa jumlah ketidakhadiran dan keterlambatan absensi karyawan mengalami fluktuasi setiap bulannya. Masih ditemui karyawan PT. Sukun Transport Logistik Kudus ijin tanpa keterangan yang jelas, hal tersebut menunjukkan masih rendahnya dedikasi karyawan yang rendah.

Seperti halnya menurut (Butt, M. et al : 2020) mengemukakan karyawan memiliki dedikasi yang tinggi akan berantusias pada saat bekerja dan tidak datang terlambat dikarenakan sudah merasa adanya ikatan terhadap perusahaan. Beda halnya karyawan yang dedikasinya rendah, mereka tak bersemangat dan sering telat dalam masuk kerja. Hal tersebut memperlihatkan rendahnya keterikatan kerja pada perusahaan.

Menurut (Santosa & Dewi : 2019) motivasi kerja memiliki dampak yang penting dalam meningkatkan keterikatan karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dalam kesesuaian antara harapan seseorang terhadap pekerjaannya dengan apa yang didapatkan dari pekerjaan itu sendiri. *Research gap* penelitian ini adalah yang dilakukan (Man & Hadi : 2013), yang menyatakan bahwa dukungan organisasi memiliki hubungan dengan tingginya keterikatan kerja seseorang. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Tanudjaja : 2013) kepada 92 orang karyawan

pegawai swasta di Surabaya, menyatakan bahwa dukungan organisasi berkorelasi positif terhadap keterikatan kerja.

Selaras dengan teori JD-R model yang dikemukakan oleh (Bakker & Demerouti : 2010, dalam Bandura : 2017), mengatakan keterikatan kerja dipengaruhi oleh sumber dari lingkungan kerja atau *job resources*. Penelitian mengenai dukungan organisasi dan keterikatan kerja dilakukan oleh (Maharani : 2015 dalam Mandala, C. : 2020) menyatakan adanya hubungan positif yang signifikan antara kedua variabel.

Penelitian lainnya mengenai efikasi diri memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap keseluruhan dimensi keterikatan kerja dan efikasi diri penting ditingkatkan di tempat kerja untuk memotivasi karyawan saat menghadapi tuntutan pekerjaan yang ada (Yu et al., : 2020, dalam Wibisono & Yuniawan : 2021).

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik mengambil judul **Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of Work Life), Efikasi Diri, Dukungan Organisasi Terhadap Keterikatan Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening di Devisi STR 1, STR 2, STR 3, STR 5 PT. Sukun Transport Logistik Kudus.**

1.2 Ruang Lingkup

Adapun ruang lingkup dalam penelitian sebagai berikut:

1. Variabel independent: kualitas kehidupan kerja (quality of work life), efikasi diri dan dukungan organisasi.

2. Variabel intervening: motivasi kerja
3. Variabel dependen: keterikatan karyawan.
4. Obyek penelitian: PT. Sukun Transport Logistik Kudus.
5. Subyek penelitian: karyawan PT. Sukun Transport Logistik Kudus divisi STR 1, STR 2, STR 3, STR 5.
6. Waktu penelitian : 4 Bulan

1.3 Perumusan Masalah

1.3.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian di atas, terdapat masalah yang berkaitan dengan penelitian ini. Masalah tersebut diidentifikasi sebagai berikut:

1. Permasalahan yang berkaitan dengan kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*) PT. Sukun Transport Logistik Kudus yaitu diberikannya fasilitas sepatu *safety shoes* agar aman dalam bekerja, tetapi masih ditemui karyawan yang tidak memakainya.
2. Permasalahan yang berkaitan dengan efikasi diri PT. Sukun Transport Logistik Kudus yaitu kurangnya rasa percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan, informasi dari Kasi Bengkel PT. Sukun Transport Logistik Kudus contohnya salah satu mekanik bengkel saat diberikan tugas yang relatif mudah dan dapat diselesaikan 1 (satu) orang, tetapi mengajak kawan lain untuk membantu dikarenakan kurangnya rasa percaya diri terhadap kemampuannya.

3. Permasalahan yang berkaitan dengan dukungan organisasi PT. Sukun Transport Logistik Kudus yaitu berkaitan dengan kurang puasnya karyawan perihal kesejahteraan mereka.
4. Permasalahan yang berkaitan dengan motivasi kerja PT. Sukun Transport Logistik Kudus yaitu sulitnya jenjang karir.
5. Permasalahan berkaitan dengan keterikatan karyawan PT. Sukun Transport Logistik Kudus yaitu masih ditemui karyawan yang sering terlambat kerja dan ijin tanpa keterangan yang jelas hal tersebut menunjukkan rendahnya keterikatan kerja.

1.3.2 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah yang dijelaskan di atas, maka pertanyaan penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana pengaruh kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) terhadap keterikatan karyawan?
2. Bagaimana pengaruh efikasi diri terhadap keterikatan karyawan?
3. Bagaimana pengaruh dukungan organisasi terhadap keterikatan karyawan?
4. Bagaimana pengaruh kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) terhadap motivasi kerja?
5. Bagaimana pengaruh efikasi diri terhadap motivasi kerja?
6. Bagaimana pengaruh dukungan organisasi terhadap motivasi kerja?
7. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap keterikatan karyawan?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) terhadap keterikatan karyawan.
2. Menganalisis pengaruh efikasi diri terhadap keterikatan karyawan.
3. Menganalisis pengaruh dukungan organisasi terhadap keterikatan karyawan.
4. Menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) terhadap motivasi kerja.
5. Menganalisis pengaruh efikasi diri terhadap motivasi kerja.
6. Menganalisis pengaruh dukungan organisasi terhadap motivasi kerja.
7. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap keterikatan karyawan.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Peneliti berharap bahwa hasil ini dapat menjadi kajian dan memberi kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen juga menjadi referensi penelitian berikutnya terkhusus dalam pengembangan penelitian yang terkait dengan kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*), efikasi diri, dukungan organisasi, motivasi kerja sebagai penghubung terhadap keterikatan karyawan.

1.5.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat digunakan oleh dunia praktisi sebagai bahan referensi dalam membuat kebijakan-kebijakan dalam memperbaiki kinerja maupun keterikatan karyawan di masa yang akan datang.

