

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era globalisasi, dunia usaha dan organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang handal, sehingga karyawan harus memiliki produktivitas yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia yang handal dimiliki oleh perusahaan akan mampu memaksimalkan potensi yang dimiliki perusahaan, namun sering kali didalam perusahaan terdapat karyawan yang tidak mengerahkan seluruh kemampuannya untuk mencapai tujuan bisnis untuk mencapai tujuan organisasi (Bitha & Ardana, 2017). Salah satu konsep yang berkaitan dengan pencapaian produktivitas yang tinggi adalah *Employee Engagement* yang dapat dipahami sebagai derajat keterikatan atau koneksi yang dimiliki karyawan dengan lingkungan kerja atau perusahaan tempatnya bekerja (Shavina Ramadhani, 2023) *Employee engagement* mencerminkan keadaan dimana karyawan merasa mempunyai hubungan yang sangat istimewa dengan lingkungan kerjanya. Dalam konteks ini, mereka merasa terikat secara emosional dan psikologis dengan perusahaan, tujuan organisasi, dan rekan kerja mereka (Mujiasih, 2015).

Employee engagement adalah ukuran sejauh mana seseorang secara psikologis terikat pada pekerjaannya dan memandang kinerja pekerjaannya sebagai ukuran harga dirinya (Sandria, 2022). Keterlibatan kerja akan meningkatkan keinginan karyawan terhadap pekerjaannya dengan hidup lebih termotivasi, lebih produktif dan lebih terlibat sehingga kinerjanya

lebih baik. Hal ini di perkuat oleh Mariska (2018) yang mengemukakan bahwa *employee engagement* mempunyai dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan akan cenderung menghasilkan pekerjaan yang lebih produktif, lebih menguntungkan, lebih aman, dan lebih sehat. Selain itu, tingkat *turnover* yang rendah, tingkat ketidakhadiran yang minimal, dan motivasi yang tinggi memberikan upaya maksimal dalam bekerja yang dapat cenderung terjadi pada karyawan yang terlibat.

Keterlibatan karyawan (*employee engagement*) mempunyai peranan bagi karyawan perusahaan, karyawan yang mempunyai komitmen maka akan terus berusaha dan bekerja semaksimal mungkin atau semampunya memadukan dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai prestasi tujuan perusahaan tempat dia bekerja (Rusdian & Rismayani, 2020). Dalam hal ini, perusahaan perlu lebih fokus pada sumber daya manusia dan berusaha menciptakan keterikatan karyawan (Sun & Bunchapattanasakda, 2019). Menurut Sadida & Febriani (2016) *employee engagement* terjadi ketika karyawan merasa terhubung secara emosional dengan perusahaan tempat mereka bekerja. Ketika karyawan mempunyai komitmen emosional terhadap perusahaan, hal tersebut mencerminkan tingginya tingkat keterlibatan karyawan dalam organisasi.

Employee engagement menggambarkan sikap karyawan yang positif, termasuk sikap positif terhadap lingkungan kerja, dengan komitmen dan partisipasi terhadap nilai-nilai dan budaya organisasi yang mendukung keberhasilan organisasi perusahaan (Aktar & Pangil, 2018). Seseorang yang memiliki keterikatan yang kuat terhadap profesi akan menunjukkan rasa

solidaritas yang tinggi terhadap organisasi dan akan memiliki motivasi intrinsik yang kuat dalam bekerja. Selanjutnya, Kim & Park (2017) mengemukakan *employee engagement* berdampak positif terhadap perilaku kerja inovatif dan merupakan keadaan psikologis positif terkait dengan perilaku kerja.

Employee engagement penting bagi organisasi karena berhubungan dengan produktivitas. Karyawan yang tidak merasa terlibat mungkin kehilangan minat dalam mencapai tingkat kinerja yang optimal. Dampaknya dapat melibatkan penurunan produktivitas, peningkatan tingkat kesalahan, dan ketidakmampuan untuk memenuhi target produksi perusahaan. Keterlambatan karyawan juga dapat menjadi faktor yang memperburuk situasi (Patro, 2013). Hal ini didukung oleh hasil penelitian Khusanova (2021) yang menunjukkan bahwa *employee engagement* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kebermaknaan kerja dan kinerja karyawan yang memberikan dorongan tambahan kepada karyawan untuk mengatasi masalah dan permasalahan yang muncul di dalam perusahaan.

Data preliminary yang dikumpulkan dari tiga karyawan PT X 2023 menjumpai pengaruh kombinasi kinerja karyawan yang buruk. HRD dan inisial TS mengatakan bahwa banyak karyawan yang sering datang terlambat ke perusahaan. Keterlambatan karyawan juga membuat karyawan kurang yakin dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Sehingga, membuat masalah pada capaian target harian yang tertinggal dengan rekan kerja yang lainnya.

Di sisi lain TS juga mengkonfirmasi bahwa keterlambatan sering membuat karyawan tidak dihargai oleh perusahaan yang berdampak negatif pada keterlibatan karyawan. Banyak karyawan merasa tidak yakin untuk bisa menyelesaikan tugas-tugas selesai tepat waktu. Selanjutnya, dukungan yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan, sehingga karyawan merasa kurang bersemangat dan kurang berkomitmen terhadap pekerjaannya.

Karyawan AB juga selaras dengan TS, keterlambatan yang sering terjadi menyebabkan karyawan merasa kurang berkontribusi dan termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya. TS juga menambahkan bahwa karyawan yang merasa kurang mampu dalam menjalankan tugas juga dapat menghambat produktivitas perusahaan.

Keterlibatan karyawan (*employee engagement*) pada setiap karyawan harus ada dukungan atau faktor-faktor yang mempengaruhinya. Menurut Gumilang & Indrayanti (2022) persepsi dukungan organisasi yang dirasakan mengacu pada kerja sama dan dukungan yang diberikan oleh organisasi untuk memastikan bahwa kinerja pekerjaan terjadi secara efektif. Karyawan yang merasa memiliki dukungan organisasi yang kuat cenderung lebih terlibat dalam tugas pekerjaannya dan organisasi secara keseluruhan. Persepsi positif terhadap dukungan organisasi ini menciptakan lingkungan kerja yang positif dan semakin memotivasi karyawan untuk berkontribusi maksimal dalam pekerjaannya. Menurut Utaminingsih & Purnomo (2017) mengemukakan bahwa persepsi dukungan organisasi dan keadilan organisasi dapat mempengaruhi keterikatan karyawan.

Selanjutnya hasil penelitian Kurniasari & Izzati (2013), mengemukakan bahwa persepsi terhadap dukungan organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap keterlibatan (*employee engagement*) pegawai negeri sipil di Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur. Hasil analisis menunjukkan adanya hubungan yang kuat, dengan nilai koefisien sebesar $r = 0.656$. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mujiasih, 2015), hasilnya juga mengindikasikan adanya hubungan positif yang signifikan antara persepsi terhadap dukungan organisasi dan keterlibatan karyawan.

Dukungan organisasi diberikan dalam bentuk dukungan, termasuk dukungan kesejahteraan dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi. Dukungan organisasi dan keterlibatan karyawan dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan dedikasi, memberikan yang terbaik dari diri mereka, dan berkontribusi secara emosional, sehingga juga dapat diakibatkan oleh rasa tanggung jawab dan timbal balik yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan (Sandria, 2022). Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saputri (2021), yang menyimpulkan bahwa organisasi dapat memperkuat keterikatan karyawan dengan memperhatikan dengan meningkatkan aspek dukungan atasan serta memberikan penghargaan yang sesuai dan kondisi kerja yang optimal. Hal ini berdampak positif pada produktivitas, kinerja, dan retensi karyawan dalam jangka panjang.

Secara personal, keterlibatan karyawan (*employee engagement*) dapat dipengaruhi juga oleh tingkat keyakinan diri (*self-efficacy*) dalam konteks pekerjaan. *Self-efficacy* merupakan kepercayaan diri individu dalam

menyelesaikan tugas yang mencerminkan keyakinan individu dalam kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan fokus dan mencapai tujuannya. (Hoza, 2022). Keyakinan diri diri dalam mengambil dan mengerahkan usaha yang sukses pada tugas yang menantang, pembentukan atribusi positif terkait kesuksesan di masa sekarang dan masa depan, memiliki harapan untuk mencapai tujuan dan kesiapan untuk mencari alternatif jalan jika diperlukan, serta kemampuan untuk bertahan dan bangkit kembali ketika dihadapkan pada masalah dan hambatan, bahkan melebihi untuk mencapai kesuksesan (Dewi, 2016). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Soni & Rastogi (2019) mengemukakan bahwa ada hubungan positif dan signifikan dilaporkan antara modal psikologis dan keterlibatan karyawan. Dengan ini menunjukkan modal psikologis kerja sebagai prediktor yang signifikan, bersama dengan variabel lain dalam mendorong keterlibatan karyawan.

Selanjutnya *self-efficacy* menurut Lunenburg (2011) mengemukakan bahwa pengalaman akan kesuksesan (*past performance*) pengalaman akan kesuksesan memiliki pengaruh paling besar terhadap *self-efficacy* individu, karena didasarkan pada pengalaman otentik. Kesuksesan meningkatkan *self-efficacy*, sedangkan kegagalan yang berulang dapat menurunkannya, terutama jika kegagalan terjadi sebelum *self-efficacy* individu terbentuk dengan kuat. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini melibatkan tugas yang menantang, pelatihan, dan kepemimpinan yang mendukung. Pengalaman individu lain (*vicarious experience*,) *self-efficacy* tidak hanya bergantung pada pengalaman individu sendiri, melainkan juga

dipengaruhi oleh pengalaman individu lain. Pengamatan terhadap keberhasilan individu lain dalam bidang tertentu dapat meningkatkan *self-efficacy* individu dalam bidang yang sama. Namun, pengamatan terhadap kegagalan individu lain dapat menurunkan penilaian individu terhadap kemampuannya sendiri. Menurut Albrecht & Marty (2020) mengemukakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif tidak langsung terhadap *employee engagement*. Hal ini sejalan dengan penelitian Sofiah & Kurniawan (2019) adanya hubungan positif yang signifikan antara *Self-efficacy* dengan *employee engagement*.

Self-efficacy menciptakan suatu hubungan positif antara keterlibatan karyawan dalam pekerjaan, kinerja, dan keyakinan diri. Individu yang memiliki tingkat *self-efficacy* yang tinggi akan lebih aktif terlibat dalam menjalankan tugasnya, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerjanya. Proses ini membentuk lingkaran positif, di mana kinerja yang ditingkatkan kemudian meningkatkan lagi tingkat *self-efficacy* individu tersebut. Perbedaan dalam tingkat *self-efficacy* pada setiap individu akan memiliki dampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Individu dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi cenderung merespon umpan balik negatif dengan upaya dan motivasi yang lebih tinggi. Sebaliknya, individu dengan *self-efficacy* yang rendah mungkin kehilangan semangat dan mengurangi upaya setelah menerima umpan balik negatif. Menurut Ashfaq (2021), mengemukakan bahwa adanya hubungan positif yang signifikan antara kepemimpinan dan *employee engagement* yang di mediasi *self-efficacy*. Hal ini diperkuat oleh penelitian Trilolita (2017), yang menyatakan bahwa

terdapat pengaruh positif secara langsung antara *self-efficacy* dan *employee engagement*.

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, dapat dipahami bahwa hubungan persepsi dukungan organisasi dan *self efficacy* merupakan dua unsur yang mempengaruhi keterlibatan karyawan, untuk itu penulis akan melakukan penelitian yang dapat menjelaskan hubungan dua variabel tersebut dengan keterlibatan karyawan. Sehingga melalui penelitian dengan judul” *Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi dan Self Efficacy Terhadap Employee Engagement* “ menjadi pembeda dengan penelitian sebelumnya.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah secara empirik hubungan persepsi dukungan organisasi dan *self efficacy* terhadap *employee engagement*

C. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini mampu memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis kepada berbagai pihak. Adapun manfaat ini sebagai berikut :

1. Manfaat Penelitian Teoritis

Hasil ini dapat memberikan sumbangan bagi ilmu psikologi, khususnya psikologi industri berkaitan hubungan persepsi dukungan organisasi dan *self efficacy* terhadap *employee engagement*.

2. Manfaat Penelitian Praktis

a. Bagi karyawan

Diharapkan dapat memberikan informasi, wawasan, gambaran, pemikiran yang bermanfaat berkaitan *self efficacy* terhadap *employee engagement*.

b. Bagi perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini menambah pemahaman mengenai pentingnya dukungan organisasi dan *self efficacy* terhadap *employee engagement*.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi dan sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya dalam mengkaji bidang yang sama guna menyempurnakan hasil penelitian ini.