

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Menjalankan suatu bisnis usaha, perusahaan perlu memiliki aset. Selain peralatan kerja, sumber daya manusia yaitu karyawan merupakan sebuah aset penting yang harus dimiliki oleh perusahaan. Sumber daya manusia memegang peranan penting bagi perusahaan, karena kemampuannya dalam melaksanakan tugas yang diberikan dapat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi (Kurniawan dan Abadiyah, 2021). Karyawan merupakan roda penggerak bagi sebuah organisasi karena karyawan dianggap sebagai individu yang berperan dalam merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan perusahaan (Bukit dkk., 2017). Peran sumber daya manusia yang berkualitas menjadi hal yang penting untuk diperhatikan karena dapat membantu mendorong dan memotivasi perusahaan untuk lebih memberikan segala sesuatu yang dibutuhkan oleh karyawan sehingga karyawan dapat terikat atau *engaged* (Tabak dan hendy, 2016).

Perkembangan industri saat ini mengalami kemajuan yang sangat pesat, salah satunya dibidang *digital printing*. CV X merupakan grup usaha yang bergerak dibidang digital kreatif print dan solusi untuk permasalahan dokumen, jasa laser dan *flatbed print* (*print creative, document solution, dan digital art work*). CV X menyediakan jasa percetakan buku, brosur, kartu nama, stiker, nota, kop surat, map, pembuatan *merchandise* seminar seperti

bolpoin, *block note*, pin, kipas, *mouse pad*, mug dan lain sebagainya (Gunawan, 2011). CV X adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang olah dokumen yang meliputi cetak (kertas A3+, Print on Demand/POD Buku, dan cetak banner) hingga pelayanan jasa pasca cetak seperti *finishing* buku, laminasi, jilid buku, dan lain-lain. (<https://cetakonlineclick.com/tentang-kami>). Sebagai perusahaan yang sedang berkembang, CV X juga melayani jasa pembuatan *merchandise* seminar seperti pin, kipas, tumbler, gelang tiket, ballpoint, dan lain-lain).

Agar dapat mempertahankan eksistensi dibidang percetakan, maka perusahaan perlu memiliki karyawan yang produktif, inisiatif, energik, berdedikasi terhadap pekerjaan dan proaktif dalam bekerja serta bertanggungjawab dan terlibat secara penuh terhadap pekerjaannya (*work engagement*) (Ilmi dan Mulyana, 2021). Peningkatan dan pengembangan perusahaan dapat dilakukan dengan menciptakan karyawan yang *engaged* dengan pekerjaannya. Studi menunjukkan bahwa karyawan yang *engaged* terhadap pekerjaannya memiliki kinerja yang lebih baik (Halbesleben, 2011).

Dalam perkembangan psikologi positif, *Work engagement* menjadi isu yang sangat penting bagi organisasi. *Work engagement* atau keterlibatan kerja adalah salah satu hasil paling yang populer dalam psikologi kesehatan kerja, Leseneret, dkk 2020 (dalam Novrandy dan Justine, 2022). Keterlibatan kerja juga didefinisikan sebagai keadaan energi positif yang penuh semangat (*vigor*), secara aktif terlibat dalam peran pekerjaan (dedikasi) dan dengan

senang hati berkonsentrasi atau tertarik pada aktivitas pekerjaan (*absorption*) (Bakker and Schaufeli, 2015).

Karyawan yang terlibat dalam pekerjaannya, memiliki energi yang tinggi saat bekerja, berusaha keras terhadap pekerjaan, melakukan pekerjaan dengan penuh kasih dan merangkul pekerjaan secara mendalam (Schaufeli, dkk dalam Ilhami Yucel, 2021). Karyawan yang terlibat (*engaged*) akan merasa bahwa pekerjaan mereka berarti dan bermakna. Karyawan akan memberikan kinerja yang lebih baik, menilai fungsi atau pekerjaan yang mereka lakukan secara positif, dan mendapatkan tingkat kepuasan lebih tinggi (Orgambídez-ramos & Almeida, 2017).

Karyawan yang memiliki keterikatan kerja tinggi dicirikan dengan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan, merasa dirinya sebagai anggota dari tim sehingga ikut berpartisipasi dan berkontribusi dalam hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan, mampu mengatasi kendala yang ditemui saat bekerja, serta menyukai tantangan karena dirasa dapat meningkatkan kemampuannya (Federman, 2009). Karyawan dengan *work engagement* yang baik juga akan menunjukkan produktivitas kerja yang tinggi karena ia senantiasa mengalami emosi positif seperti bahagia, antusias dalam bekerja, memiliki kesehatan yang baik, dan mampu menciptakan *job* dan *personal resources* sendiri, sehingga karyawan akan membagikan emosi positif tersebut dengan karyawan yang lainnya (Bakker & Demerouti, 2008).

Karyawan yang sudah merasa memiliki keterikatan dengan pekerjaan, maka karyawan tersebut dapat merasakan menyatu secara penuh dengan apa yang sedang dikerjakan, tidak terpengaruh terhadap kondisi lingkungan sehingga merasa berat hati apabila hendak meninggalkan pekerjaan yang sedang dilakukan (Ilmi, 2021). Ketika karyawan memiliki rasa keterikatan kerja yang tinggi maka produktifitas karyawan juga akan meningkat. Jika organisasi bergerak ke arah yang lebih baik maka keuntungan akan dirasakan oleh pegawai itu sendiri, rekan kerja dan juga pada organisasi atau perusahaan (Yahya, Hidayat dan Gamma, 2021).

CV X merupakan grup usaha yang sudah berdiri sejak tahun 2009 yang pada mulanya hanyalah sebuah bisnis usaha kecil berkonsep fotocopy. Seiring berkembangnya teknologi, pada tahun 2010 CV X mulai mengepakkan sayap bisnis usaha yang lebih luas yakni bidang *digital printing*. Tiga pilar utama di CV X yaitu cepat, murah dan berkualitas serta didukung oleh peralatan dengan teknologi terbaru, CV X berusaha memberikan pelayanan yang tepat, cepat dan terbaik bagi konsumen. Hasil wawancara yang peneliti lakukan terhadap HRGA pada 27 Maret 2023, Ibu R mengatakan bahwa pada tahun 2023, CV X telah memiliki lima cabang yang tersebar di beberapa wilayah strategis di DIY dan Jawa Tengah. Kelima cabang didaftarkan dengan nama *outlet* yang berbeda-beda namun memiliki jenis usaha yang sama yakni jasa cetak dokumen dan jasa laser. Kelima cabang tersebut diantaranya yaitu (1) CV X yang terletak di Jl Afandi,

Gejayan Yogyakarta. (2) CV KJM yang terletak di Jl. Afandi, Gejayan, Yogyakarta (3) PT KEMG yang terletak di Jl. Brigjen Katamso, (4) CV CMI yang terletak di Jl. Kolonel Sugiyono, Yogyakarta dan (5) CV DPE yang terletak di Jl. Sukowati, Salatiga. Meskipun CV X bukanlah satu-satunya penyedia jasa cetak digital di Yogyakarta, CV X mampu bersaing dan bertahan di era pandemi hingga mampu meraup keuntungan hingga satu milyar rupiah setiap bulan per cabangnya

Dibalik kesuksesannya, berdasarkan data *google review* 6 bulan terakhir serta data survey kepuasan pelanggan yang disebar secara online pada tanggal 7 Maret 2023 hingga 14 Maret 2023, dari kelima cabang usaha yang dimiliki, hanya CV X saja yang sering mendapatkan ulasan negatif yang berhubungan dengan kinerja karyawan yang kurang optimal dalam mengerjakan dan menyelesaikan orderan dari pelanggan. Ulasan tersebut berupa kritikan terhadap karyawan yang dinilai kurang teliti dalam memproses barang pesanan pelanggan, pengerjaan yang lambat serta deadline yang dijanjikan kepada pelanggan meleset jauh sehingga hal tersebut menyebabkan kerugian materil dan immaterial pada pelanggan. Salah satu karyawan yang penulis wawancarai mengatakan bahwa segala jenis komplain dan kritikan ditujukan kepada perusahaan baik secara lisan, maupun secara tertulis melalui aplikasi whatsapp dan ulasan negatif di google. Berdasarkan data diatas, maka peneliti memilih CV X sebagai tempat penelitian dibandingkan dengan cabang yang lain.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan narasumber Ibu R selaku HRGA CV X pada tanggal 1 november 2022, Bu R mengatakan bahwa karyawan CV X dituntut untuk selalu fokus terhadap pekerjaan, dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat waktu, mampu mencapai target omset setiap bulan serta meminimalisir kesalahan dalam proses produksi. Jika tuntutan kerja terjadi secara terus- menerus maka akan berdampak pada penurunan kualitas tidur atau relaksasi (Gillet, dkk 2019) dan penurunan keterlibatan kerja (*work engagement*) karena individu menjadi tidak memiliki semangat untuk bekerja (Pennbrant dan Daderman, 2019).

Dampak yang akan didapat oleh CV X yang memiliki karyawan dengan keterikatan kerja yang rendah yaitu karyawan akan mencerminkan perilaku kerja yang kurang baik, seperti terlambat datang ke tempat kerja, mudah menyerah ketika menghadapi kesulitan dalam bekerja, kurang bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaannya sehingga hasil kerjanya kurang maksimal, mudah meninggalkan pekerjaannya dan tidak fokus dalam melakukan pekerjaan (Ilmi dan Mulyana, 2021). Dampak lain yang akan diperoleh perusahaan dengan karyawan yang tidak *engaged* yaitu karyawan tidak bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaannya, akibatnya orderan customer tidak terselesaikan dengan baik dan tepat waktu yang mengakibatkan terjadinya komplain dan menurunnya tingkat kepercayaan konsumen terhadap perusahaan sehingga dapat menurunkan omset

perusahaan. Dampak lain yang akan diperoleh perusahaan jika memiliki karyawan yang tidak *engaged* yaitu akan mempengaruhi stabilitas perusahaan. Karyawan yang *partially-engaged* lebih fokus pada pengerjaan tugas yang penting selesai dan hanya berorientasi pada gaji saja (Kismanto, 2019). Karyawan yang *engaged* secara emosional akan mendedikasikan dirinya kepada organisasi dan secara penuh berpartisipasi di dalam pekerjaannya dengan antusias yang besar untuk kesuksesan dirinya dan atasan, memberikan sesuatu yang lebih atas kontrak semula Markos & Sridevi (dalam Kismanto, 2019). Schufeli dan Bakker (2010) menjelaskan dampak dari karyawan yang memiliki keterikatan rendah akan mempengaruhi produktivitas dan kinerja karyawan pada organisasi.

Pada penelitian Iqbal dan Khan (2012) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki *work engagement* yang rendah dapat menimbulkan masalah seperti kurang tertarik dalam bekerja, sering lamban dalam pekerjaan, sering datang terlambat dalam bekerja, sering tidak masuk kerja, hingga keluar pekerjaan.

Karyawan yang tidak memiliki keterikatan kerja, tidak akan menyukai pekerjaannya terlebih saat diberikan pekerjaan tambahan. Karyawan akan mengerjakannya dengan mengeluh. Selain itu, karyawan akan mudah merasa jenuh, mudah terganggu fokusnya selama bekerja, dan memiliki intensi untuk keluar dari pekerjaan serta mudah untuk mengalami burnout (Yuwanto, 2014).

Hal tersebut sesuai dengan Bakker and Schaufelli (2011) yaitu dampak dari *work engagement* yaitu rendahnya kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan. Yahya, Hidayat dan Gamma (2021) mengatakan bahwa karyawan yang tidak *engaged* tidak akan menyumbangkan hal yang positif terhadap perkembangan organisasi yang diikuti. Ketika karyawan memiliki *work engagement* yang rendah, maka produktifitas juga akan menurun.

Permasalahan *engagement* pada perusahaan masih menjadi masalah yang serius. Hal ini dibuktikan dengan beberapa penelitian berikut: Ginting, dkk (2022) melakukan survey untuk mengetahui tingkatan sementara *work engagement* terhadap 30 karyawan di Kementerian PUPR BWS II. Hasil penelitian menunjukkan, dari 30 responden masih terdapat 19,4% pegawai menjawab cukup setuju merasa terikat (*engaged*) dalam organisasinya, 16,1% tidak setuju dan bahkan ada yang sangat tidak setuju (*disengaged*). Hal ini mengindikasikan bahwa masih terdapat pegawai yang merasa bahwa dirinya tidak terlalu terikat dengan instansi tempat bekerja.

Gallup news (2022) menyatakan bahwa karyawan yang *engaged* terhadap perusahaan dan pekerjaannya hanya 21%. Karyawan berpikir tidak menemukan pekerjaan yang penuh arti dan merasa tidak memiliki harapan terhadap masa depannya. Pada laporan *global workplace* di tahun 2022 yang dilakukan oleh Gallup menunjukkan data regional ranking *employee engagement* di Asia Tenggara hanya sebesar 24% dan Indonesia merupakan



bagian dari Negara Asia Tenggara. Hal ini menunjukkan bahwa *employee engagement* di Indonesia masih tergolong rendah.

Penelitian Yahya, Hidayat dan Gamma (2021) pada pegawai desa menunjukkan 70 persen pegawai memiliki *work engagement* yang rendah. Penelitian Dewi, dkk (2020) terhadap dosen perguruan tinggi swasta di Yogyakarta menunjukkan bahwa dosen merasa tidak ingin terlibat dalam kegiatan atau aktivitas yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi, dosen merasa kurang memiliki semangat saat harus berkontribusi dan bekerja sesuai peran masing-masing-masing serta terdapat *turn over* pada dosen yang baru masuk selama semester dan pada dosen tetap yang telah bekerja selama kurang lebih 10 tahun. Fenomena tersebut menunjukkan masih rendahnya keterikatan atau *engagement* dosen pada organisasi ataupun perguruan tinggi tempat bekerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Priambodo, dkk (2019) menyatakan ada 36% karyawan di Indonesia yang mengalami kondisi sangat terikat (*engaged*) dan 17% karyawan tidak terikat (*not engaged*) yang dapat memunculkan risiko melemahnya produktivitas serta kinerja karyawan.

Penelitian Afryana (2018) menunjukkan bahwa dari 30 responden yang didapat peneliti berkaitan dengan *employee engagement* masih terdapat 27% menjawab cukup setuju, tidak setuju bahkan ada yang sangat tidak setuju. Hal tersebut mengindikasikan bahwa masih ada pegawai yang merasa dirinya tidak terlalu terikat dengan perusahaan.

Data penelitian dari AON Hewitt dalam laporan the *2017 Trends in Global Employee Engagement*, menyatakan bahwa nilai *work engagement* karyawan Indonesia berada di level menengah sebesar 61%. Sedangkan Negara dengan nilai *work engagement* tertinggi diperoleh Negara India dengan nilai 69% dan diikuti oleh China sebesar 67%, Thailand 65% dan Phillipines 65% (Afriyana, 2018). Berdasarkan hasil survey Dale Carnegie Indonesia pada tahun 2014 menunjukkan bahwa karyawan yang *engaged* sebesar 25%. Dapat diartikan dari empat karyawan hanya satu yang *engaged*. Sedangkan sebesar 9 % karyawan *disengaged*. Dan sisanya terdapat 66% karyawan yang *partially engaged* yaitu karyawan tetap masuk bekerja dan melakukan pekerjaannya namun di waktu senggang, karyawan akan *browsing* mencari lowongan kerja baru (Edward, 2020).

Hafiz & Kurniawan, (2018) memaparkan tingkat keterikatan kerja pada pegawai ASN yang mendominasi angka tertinggi adalah *low-moderate* yaitu 77,84%, sedangkan sisanya 22,16% disebutkan cukup bagus. Begitu juga temuan yang menyebutkan karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang bagus di sebuah perusahaan hanya sebesar 13%, sisanya 87% rendah (Mewengkang & Panggabean, 2016).

Berdasarkan dari hasil observasi yang dilaksanakan pada tanggal 3 Oktober sampai tanggal 5 Oktober 2022 maka hasil observasi awal menunjukkan banyak karyawan yang datang terlambat yang mengakibatkan jam buka toko menjadi mundur setengah jam. Hal tersebut dikuatkan dengan

hasil observasi tak langsung yang peneliti lakukan dengan melihat data presensi karyawan selama 3 bulan terakhir, data presensi karyawan menunjukkan banyak karyawan yang sering datang terlambat dengan rata-rata keterlambatan 3 jam per orang dalam sebulan. Hasil observasi juga menunjukkan ada beberapa karyawan yang kurang bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini terlihat ketika jam istirahat berlangsung, beberapa karyawan mengeluhkan beratnya beban kerja dan tuntutan untuk selalu tersenyum dan bersikap ramah meskipun sedang dimarahin oleh pelanggan. Pada saat melakukan observasi, peneliti melihat rendahnya minat dan semangat karyawan dalam melakukan pekerjaan seperti mengerjakan orderan pelanggan dengan asal-asalan tanpa mengutamakan kualitas dan kerapian produk. Sehingga karyawan harus mengulang pekerjaan dari awal. Hasil observasi lain menunjukkan masih banyak karyawan yang menerima komplain dari pelanggan akibat kurang fokus dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaan.

Hasil wawancara awal yang dilakukan pada tanggal 9 dan 10 Oktober 2022 terhadap lima subjek yang dipilih secara acak dari lima divisi menunjukkan bahwa beberapa karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan *deadline* yang sudah ditentukan. Karyawan kurang tekun dalam menyelesaikan tugas kerja sehingga sering melemparkan pekerjaan tersebut kepada rekan kerja yang lain. Serta karyawan tidak merasa bangga terhadap pekerjaan yang dilakukan. Salah satu subyek

mengungkapkan bahwa ada banyak karyawan baru yang bertahan beberapa bulan saja dan selanjutnya mengundurkan diri dari CV X. Sehingga setiap bulan, CV X selalu melakukan proses rekrutmen untuk mencari karyawan baru. Berdasarkan laporan CIPD (Bridger, 2014) menyatakan bahwa karyawan yang terlibat secara signifikan cenderung bertahan didalam perusahaan dibandingkan dengan karyawan yang tidak terlibat. Keterlibatan karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti menurunkan absensi karyawan, menurunkan tingkat *turnover*, menurunkan tingkat kecelakaan kerja, meningkatkan kualitas hasil kerja, meningkatkan produktivitas kerja dan meningkatkan keuntungan bagi organisasi (Harter dkk, 2012).

Beberapa permasalahan yang ditemukan pada karyawan CV X dapat disebabkan karena kurangnya keterikatan karyawan terhadap pekerjaan (*work engagement*). Rendahnya *work engagement* karyawan CV X, ditunjukkan pada penurunan semangat kerja, karyawan tidak terlihat bahagia saat melakukan pekerjaannya, karyawan kurang berdedikasi terhadap pekerjaan sehingga tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu, serta karyawan kurang memiliki konsentrasi yang tinggi saat bekerja sehingga mengakibatkan kesalahan dalam proses produksi yang berujung pada komplain dari pelanggan.

Rendahnya *work engagement* pada karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Dickson (2011), ada empat faktor yang dapat mempengaruhi *work engagement* pada karyawan yaitu *company pride*,

*belonging and fit, commitment* dan *alignment*. *Belonging* merupakan *Sense of Belonging* atau rasa kepemilikan. Sedangkan *fit* merupakan kecocokan karyawan yang dipengaruhi oleh hubungan dengan rekan kerja, kesiapan untuk pekerjaan, persepsi bahwa karakteristik individu selaras dengan sistem atau lingkungan serta kecocokan nilai. *Work engagement* dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Ginting, dkk (2021) faktor *belonging and fit* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingginya tingkat keterikatan kerja (*work engagement*). Pegawai yang *engaged* merasa dihargai dan hal itu sejalan dengan norma-norma organisasi atas perilakunya dan sangat penting untuk kemajuan organisasi, perusahaan atau instansi tempat pegawai bekerja. Permasalahan yang ditimbulkan akibat dari rendahnya *work engagement* karyawan dalam suatu pekerjaan tidak terlepas dari peranan *sense of belonging* (Ginting dkk, 2022).

Hagerty, Saur dan Patusky dalam Kamalie (2016:7) mendefinisikan *sense of belonging* sebagai pengalaman keterlibatan individu di dalam sebuah sistem atau lingkungan sehingga individu merasa sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari sistem atau lingkungan tersebut. Dua aspek utama penyusunan dalam *sense of belonging* menurut Hagerty (Walz, 2009) yaitu *valued involvement* dan *fit*.

*Sense of belonging* dapat dihadirkan dalam diri individu ketika memiliki pengalaman, penghargaan dari suatu keterikatan (*engagement*) serta merasakan kecocokan sebagai bagian atau anggota dari suatu kelompok atau

organisasi. Karyawan yang memiliki *sense of belonging* mampu mensinergikan nilai-nilai dan cita-cita pribadi dengan visi misi perusahaan karena *sense of belonging* memiliki peran dalam berpartisipasi dalam kelompok maupun organisasi (Afryana, 2018).

Penelitian Afryana (2018) tentang pengaruh *sense of belonging* terhadap *employee engagement* (studi di Bandung Techno Park) diketahui bahwa variabel *sense of belonging* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* Bandung Techno Park dengan nilai t hitung > t tabel ( $9.511 > 1.677$ ) dengan tingkat signifikansinya  $0,000 < 0,05$ . Secara keseluruhan pengaruh *sense of belonging* terhadap *employee engagement* sebesar 66.3% dan sisa 33.7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Studi selanjutnya yang dilakukan oleh Cahyanti (2020) tentang hubungan *sense of belonging* dengan keterlibatan Pegawai Negeri Sipil Rutan kelas II B Pekanbaru menunjukkan terdapat hubungan positif antara *sense of belonging* dengan keterlibatan Pegawai Negeri Sipil Rutan Kelas II B Pekanbaru dengan korelasi sebesar  $r = 0.353$  dengan taraf signifikansi  $p = 0.001$  ( $p < 0.01$ ). Kontribusi *sense of belonging* sebesar 12,46%. Artinya semakin tinggi *sense of belonging* maka semakin tinggi pula keterlibatan pegawai negeri sipil Rutan Kelas II B Pekanbaru.

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Ginting, dkk (2022) mengenai pengaruh *sense of belonging* terhadap *employee engagement* pada

Pegawai Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) Balai Wilayah Sungai Sumatra II menunjukkan koefisien determinasi (RSquare) =0,352 (35,2%) kategorisasi pada *sense of belonging* menunjukkan bahwa variabel *sense of belonging* rata-rata berada pada kategori sedang sebesar 44,9% (35 orang pegawai) dan berada pada kategori tinggi sebesar 39,7% (31 orang pegawai) serta berada pada kategori rendah sebesar 15,4% (12 orang). Serta, Kategorisasi pada *employee engagement* dapat dinyatakan bahwa variabel *employee engagement* rata-rata berada pada kategori sedang sebesar 59% (36 orang pegawai) dan berada pada kategori tinggi sebesar 21,8 % (17 orang pegawai) serta berada pada kategori rendah sebesar 19,2% (15 orang pegawai).

Macey, dkk (2009) menyatakan bahwa rasa *engaged* (terlibat) adalah suatu keterikatan, keterlibatan, komitmen, keinginan untuk berkontribusi dan rasa memiliki (*sense of belonging*), loyalitas, rasa bangga terhadap pekerjaan dan perusahaannya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Forum Corporation ada lima faktor kunci yang memotivasi dan melibatkan (*engaged*) karyawan dan salah satunya adalah *belonging* (rasa memiliki) dimana karyawan hanya akan benar-benar terlibat (*engaged*) jika mereka benar-benar merasa memiliki peran dalam organisasi dan diundang untuk memberikan kontribusi dan umpan balik yang aktif (“*Sense of belonging is a key to employee engagement*”, 2015).

Berdasarkan uraian permasalahan, maka peneliti ingin mengetahui apakah ada hubungan antara *sense of belonging* terhadap *work engagement* pada karyawan CV X?

## **B. Tujuan dan Manfaat**

### 1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *sense of belonging* terhadap *work engagement* pada karyawan yang bekerja di bidang percetakan.

### 2. Manfaat Penelitian

#### a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah dan memberikan sumbangan penelitian bagi perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya bidang ilmu psikologi industri dan organisasi, psikologi klinis dan psikologi sosial. Penelitian ini juga diharapkan dapat menambah khasanah bagi peneliti yang tertarik dalam penelitian dengan topic *Sense of Belonging* dan *Work Engagement*.

#### b. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai rujukan bagi orang lain untuk mengetahui hubungan *Sense of Belonging* terhadap *Work Engagement* pada karyawan. Sebagai rujukan untuk mengetahui gambaran *Work Engagement* pada karyawan CV X. Serta dapat menjadi sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.