

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia bukan hanya sebagai alat produksi, namun juga merupakan indikator penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital, karena itu peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Betapapun modern teknologi yang digunakan, atau sebanyak apa dana yang disiapkan, namun tanpa sumber daya yang profesional semuanya menjadi tidak bermakna (Tjutju, 2008). Menurut Dessler (2010) dewasa ini karyawan menjadi salah satu aset perusahaan yang penting dan perlu dikembangkan untuk mendukung kelangsungan dan keberhasilan suatu perusahaan.

Karyawan merupakan komponen utama suatu perusahaan dan menjadi pelaku dalam setiap aktivitas perusahaan. Suharno (2006) menyatakan bahwa karyawan merupakan aset paling penting bagi suatu organisasi. Karyawan merupakan pengelola organisasi, di mana baik buruknya suatu organisasi akan terlihat dari kinerja karyawan yang mereka miliki. Ketika karyawan telah memberikan kontribusinya kepada organisasi, maka organisasi harus memberikan suatu bentuk balas jasa kepada karyawan (Gouldner 1960). Menurut John (2007) kinerja individu merupakan pondasi organisasi. Faktor penting keberhasilan

suatu organisasi adalah adanya karyawan yang mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan hasil kerja yang memuaskan. Kenyataannya tidak semua karyawan mempunyai kemampuan dan ketrampilan serta semangat kerja sesuai dengan harapan organisasi. Seorang karyawan yang mempunyai kemampuan sesuai dengan harapan organisasi, kadang-kadang tidak mempunyai semangat kerja tinggi sehingga kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan. (Sumarsono, 2004).

Era globalisasi mengalami pertumbuhan yang sangat pesat, perkembangan tersebut menuntut adanya kemajuan dalam kehidupan manusia. Globalisasi memberikan dampak pada berbagai bidang kehidupan manusia salah satunya adalah persaingan dibidang industri. Suzuki Indonesia merupakan satu anak perusahaan dari Suzuki Motor Corporation. Bisnis Suzuki Indonesia berfokus pada Impor/ Ekspor/ Pabrik/ Penjualan motor dan Mobil. Di tahun 2008, Suzuki Motor Corporation (SMC) mengumumkan telah berubah nama anak perusahaan Suzuki Indonesia, dari PT. Indomobil Suzuki International (ISI) sebagai Agen Tunggal menjadi PT SUZUKI INDOMOBIL MOTOR (SIM), dan PT. Indomobil Niaga International (IMNI) sebagai distributor tunggal menjadi PT. SUZUKI INDOMOBIL SALES (SIS). PT. SIM dan PT. SEJAHTERA BUANA TRADA (SUZUKI) adalah anak perusahaan dari PT. Indomobil Niaga International. Sejalan dengan lajunya pembangunan Indonesia, PT. Suzuki Indonesia berganti nama menjadi PT. Indomobil Utama yang bergerak dibidang

usaha pemasaran dan perakitan kendaraan Suzuki melalui departemen yang ada didalam perusahaan. Visi dan Misi dari PT. Suzuki Sejahtera Buana Trada sendiri yaitu Menjadi perusahaan otomotif yang dihargai dan terkemuka di Indonesia (Ardi, 2016).

Pada kasus di lapangan, wawancara dilakukan peneliti pada 4 karyawan PT. Suzuki Sejahtera Buana Trada tanggal 19 September 2017 melalui telepon, karyawan mengatakan jika mereka kurang maksimal dalam mengerjakan *job desc* yang di berikan, karyawan juga merasa kurang tertantang untuk mengerjakan pekerjaan yang sulit, karyawan kurang mampu menciptakan terobosan-terobosan baru agar pekerjaan-pekerjaannya tercapai, dan karyawan juga cenderung mudah merasa lelah dan jenuh ketika menyelesaikan pekerjaan. Berdasarkan beberapa kasus yang terjadi, peneliti mengindikasikan Karyawan PT. Suzuki Sejahtera Buana mengalami permasalahan *work engagement*.

Menurut Schaufeli dan Bakker (2004), *work engagement* merupakan suatu kondisi dimana seseorang memiliki pikiran yang positif sehingga karyawan mampu mengekspresikan dirinya baik secara fisik, kognitif, dan afektif dalam melakukan seluruh pekerjaannya. Schaufeli dan Bakker (2003) juga menjelaskan tiga dimensi yang terdapat dalam *work engagement*, yaitu (1) *vigor* adalah tingginya energinya yang dikeluarkan, kemauan untuk memberikan usaha yang bias dipertimbangkan, dan menunjukkan ketekunan ketika menghadapi kesulitan (2) *dedication* adalah seseorang yang memiliki perasaan terlibat sangat kuat dalam suatu pekerjaan, antusias, dan bangga terhadap pekerjaan, dan merasa

penuh tantangan dalam bekerja (3) *absorption* adalah keterlibatan penuh karyawan pada pekerjaannya dengan berkonsentrasi penuh dan menyenangkan pekerjaannya, sehingga merasa waktu berjalan dengan cepat dan sulit memisahkan diri dari pekerjaan yang di lakukan.

Penelitian yang dilakukan Halim (dalam Ayu, dkk., 2015) memaparkan kondisi para pekerja di Indonesia yaitu hanya 36% pegawai di Indonesia sangat engaged. Selanjutnya, 17% merasa tidak engaged di mana hal ini menimbulkan resiko potensial untuk produktivitas dan kinerja, 23% lainnya merasa tidak mendapatkan dukungan saat bekerja atau digolongkan pegawai yang hampir tidak *engaged*, dan sisanya digolongkan dalam kelompok yang memisahkan diri. Merujuk pada indikator-indikator perilaku *work engagement*, Kurniawan (2015) menemukan hanya 12,9% karyawan yang selalu mencoba untuk melakukan sesuatu atau tetap melanjutkan pekerjaan dengan penuh semangat meskipun segala sesuatunya tidak berjalan sebagaimana mestinya, 14,1% yang selalu secara mental mampu dengan cepat bangkit kembali ke kondisi baik seperti sebelumnya ketika mengalami kegagalan dalam bekerja. Hanya 16,7% karyawan yang selalu terlibat sampai tuntas dalam setiap pekerjaan yang ditanganinya, dan 23% yang selalu bersemangat untuk pergi ke tempat kerja ketiga bangun di pagi hari. Riandana dan Novianti (2013) terhadap 60 karyawan di daerah NTB menunjukkan bahwa *work engagement* masih menjadi permasalahan. Tidak ada (0%) yang menunjukkan tingkat engagement yang tinggi.

Hal ini juga diperkuat dengan wawancara yang dilakukan oleh peneliti. peneliti melakukan wawancara pada 4 karyawan PT. Suzuki Sejahtera Buana Trada pada tanggal 9 April 2018 melalui telepon dan *video call*. Hasil dari wawancara tersebut karyawan mengatakan bahwa karyawan belum berusaha sekuat tenaga ketika menyelesaikan *job desc* yang telah diberikan, karyawan juga merasa tidak terlalu bersemangat ketika bekerja dan merasa lelah ketika dan bosan ketika diberikan pekerjaan yang sulit, karyawan kurang mampu berkonsentrasi penuh, merasa tidak bekerja secara maksimal, dan karyawan mengatakan saat mengerjakan *job desc* karyawan merasa jika waktu menjadi terasa sangat lama saat bekerja. Berdasarkan hasil wawancara diatas peneliti dapat menyimpulkan diperoleh data sebanyak 3 dari 4 orang karyawan bermasalah dengan *work engagement* nya. Hal tersebut ditunjukkan dengan aspek *vigor* yang tercermin dari perilaku karyawan yang masih belum merasa berusaha sekuat tenaga dan tidak semangat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, belum bekerja secara maksimal dan karyawan cepat merasa lelah dan bosan jika mengerjakan pekerjaan yang sulit. Pada aspek *dedication*, saat diberikan pekerjaan yang sulit, karyawan merasa tidak terlalu tertantang untuk mengerjakan *job desc*nya. Pada aspek *absorption*, karyawan tidak bisa berkonsentrasi penuh, dan karyawan merasa jika waktu terasa sangat lama ketika bekerja. Dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti mendapatkan bahwa terjadi peningkatan ketidakhadiran karyawan dan keterlambatan karyawan dalam 10 bulan terakhir. Dari bulan januari sampai dengan bulan juli terus meningkat

dari angka 34 karyawan hingga 52 karyawan. Selain itu, dari jumlah ketidakhadiran juga didapatkan di mana karyawan yang tidak hadir dari bulan januari hingga bulan juli meningkat pada tiap bulannya.

Karyawan dituntut untuk dapat lebih menguasai dan melaksanakan tugas yang lebih menantang dan memiliki dedikasi yang tinggi untuk kepentingan perusahaan dan terwujudnya tujuan yang dicapai bersama Salangka (2015). Penelitian ini menarik untuk diteliti karena dalam sebuah perusahaan membutuhkan seorang pegawai yang bisa terikat dengan pekerjaannya (Bakker dalam Airila dkk, 2012). Karyawan yang energik dan berdedikasi, yaitu karyawan yang memiliki keterikatan atau *work engagement* untuk menjalani dan mengerjakan pekerjaannya (Bakker & Leiter, 2010).

Schaufelli & Baker (dalam Bakker & Leiter, 2010) berpendapat rendahnya *work engagement* akan berdampak ke arah seperti kelelahan kerja, stress kerja, dan beban kerja yang terlalu tinggi. Hal itu disebabkan karena karyawan tidak mampu menyelesaikan tuntutan pekerjaannya dan pandangan terhadap lingkungan kerja dengan dirinya. Penelitian tentang *work engagement* sangat penting untuk dilakukan terutama pada karyawan PT. Suzuki Sejahtera Buana Trada karyawan yang memiliki *work engagement* adalah karyawan yang melakukan pekerjaannya dengan penuh semangat, merasakan hubungan yang baik dengan pekerjaan, dan memiliki inovasi sehingga mendorong kemajuan organisasi atau perusahaan tempat bekerja (Gallup, 2004). *Work engagement* pegawai tidak terbentuk dengan sendirinya, terdapat beberapa faktor penting

yang dapat mempengaruhi *work engagement*. Menurut Schaufeli dan Bakker (2003) faktor-faktor tersebut adalah (1) *psychological capital* diartikan sebagai hal positif yang secara psikologis dimiliki oleh setiap individu untuk dapat membantu perkembangannya dan ditandai oleh *self-efficacy*, *hope*, optimisme, dan resiliensi., (2) JD-R (*job demands-resources model*) yang meliputi lingkungan fisik dan organisasi, gaji dan peluang untuk berkarir, dukungan supervisor dan rekan kerja, serta *Performance feedback*.

Berdasarkan dari beberapa faktor *work engagement*, peneliti memilih *psychological capital* menjadi variabel *independent* dalam penelitian ini. Penelitian yang dilakukan oleh Arianna Costantini et al., (2017) juga menegaskan bahwa *engagement* berhubungan dengan *psychological capital* yang pada akhirnya menunjukkan bahwa peningkatan modal psikologis (*psychological capital*) konsisten dengan tingkat keterlibatan kerja (*engagement*).

Peneliti memilih *psychological capital* menjadi variabel *independent* dalam penelitian ini. Salah satu faktor yang membuat *work engagement* seorang pegawai tinggi yaitu modal psikologis yang dimiliki karyawan, hal ini didiasarkan pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Nugroho, dkk. (2015) menyatakan bahwa sumbangan efektif *psychological capital* terhadap *work engagement* sebanyak 51,3%, hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan memiliki keadaan mental yang positif yang berhubungan dengan kesejahteraan pekerjaan dan pemenuhan diri, yang memiliki karakteristik energi tinggi dan kuat

serta teridentifikasi dalam pekerjaan masing-masing. Sisanya sebesar 48,7% keterikatan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Hal ini juga diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dilapangan. Peneliti melakukan wawancara pada tanggal 29 september 2018, pada 5 karyawan PT. Suzuki Sejahtera Buana Trada BSD melalui telepon. Hasil wawancara tersebut yaitu bahwa karyawan terkadang merasa pekerjaannya sulit untuk di kerjakan, mudah merasa lelah ketika bekerja, merasa tidak yakin dengan kemampuan dirinya, kurang optimis dalam mengejar target yang di berikan oleh perusahaan, karyawan masih belum bisa memberi kontribusi yang maksimal untuk perusahaan, dan karyawan ketika karyawan memiliki permasalahan dengan pekerjaannya karyawan cenderung kurang mampu menghadapinya.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa 3 dari 5 orang karyawan PT. Suzuki Sejahtera Buana Trada BSD memiliki *psychological capital* yang bermasalah. Hal tersebut ditunjukkan dengan dengan aspek *self-efficacy*, karyawan merasa kurang yakin terhadap kemampuan yang dimiliki dan karyawan juga merasa kurang percaya diri. Pada aspek *hope*, karyawan terkadang merasa kurang memiliki tujuan untuk pekerjaannya dan kurang memiliki minat untuk mencapai tujuannya. Pada aspek Optimisme, karyawan terkadang merasa kurang mampu menyelesaikan suatu permasalahan, ketika dihadapkan oleh suatu permasalahan terkadang karyawan menghindar, dan kurang mampu memenuhi tuntutan pekerjaan yang di berikan oleh atasan. Pada aspek resiliensi, karyawan belum bisa beradaptasi dalam

keadaan dan pekerjaan yang sulit, tubuh sering merasa lelah, karyawan juga terkadang kurang mampu mengontrol emosi dengan baik, pegawai masih belum memberikan kontribusi yang maksimal pada tempat kerja dan karyawan kurang mampu beradaptasi dalam hal-hal baru.

Luthans, dkk. (2006) mendefinisikan *psychological capital* sebagai keadaan psikologis individu yang positif dari perkembangan yang dicirikan, seperti Individu memiliki keyakinan untuk mengambil dan menempatkan upaya yang diperlukan untuk berhasil dalam tugas yang menantang, membuat atribusi positif tentang berhasil dimasa sekarang dan masa depan, tekun untuk mencapai tujuan agar berhasil, dan memiliki ketahanan untk mencapai kesuksesan. Menurut Youssef dan Luthans (2007) *psychological capital* yang dimiliki individu memiliki hubungan dengan perilaku yang diinginkan (yaitu performa saat bekerja, kepuasan kerja, kebahagiaan kerja, serta komitmen untuk organisasinya). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa memang kapasitas positif yang dimiliki seorang karyawan dalam sebuah organisasi memberikan pengaruh positif dalam mengembangkan perilaku kerja yang diinginkan tersebut, di mana di dalamnya terdapat komitmen terhadap perusahaannya.

Menurut Luthans, dkk. (2006) *psychological capital* meliputi 4 dimensi, yaitu bagaimana individu kepercayaan diri dalam setiap tugas (*self-efficacy*), optimisme, harapan (*hope*), dan resiliensi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hedissa (2012) menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki *psychological capital* yang tinggi cenderung memiliki kepuasan kerja yang tinggi pula. Ketika

karyawan mampu mencapai kepuasan dalam bekerja, hal ini akan mengakibatkan karyawan memiliki keinginan untuk terlibat secara aktif dalam kegiatan ataupun program yang diadakan organisasi untuk mencapai tujuan kesuksesan organisasi itu sendiri (Wall, 2007).

Penelitian tentang *psychological capital* lainnya dilakukan oleh Nikodemus (2010), di mana berdasarkan hasil penelitiannya diperoleh bahwa *psychological capital* mempengaruhi *performance* seorang karyawan. Di mana semakin tinggi *psychological capital* yang dimiliki karyawan maka akan semakin baik performa karyawan tersebut dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Sebaliknya, Luthans, dkk (dalam Islami, 2014) mengatakan bahwa individu yang memiliki tingkat *psychological capital* yang rendah cenderung tidak puas dan menunjukkan *performance* yang kurang memuaskan dan kurang merasa terikat dengan pekerjaannya. Di mana jika individu tidak memiliki tingkat *psychological* yang tinggi, maka mungkin tidak menunjukkan *performance* terbaiknya dalam bekerja, dan orang yang tidak puas dengan pekerjaannya cenderung tidak maksimal dalam bekerja. Hal ini akan berpengaruh pada organisasi karena keterikatan kerja individu akan mengarahkan perilaku kerja dalam bekerja.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, peneliti ingin mengajukan rumusan masalah dalam penelitian ini apakah ada hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement* pada Karyawan PT. Suzuki Sejahtera Buana Trada BSD?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement* pada karyawan PT. Suzuki Sejahtera Buana Trada BSD.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis penelitian, secara garis besar penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan penting terhadap ilmu psikologi, khususnya ilmu psikologi industri dan organisasi, serta memperkaya kepustakaan yang sudah ada sebelumnya dengan mengungkap lebih jauh tentang *work engagement* dan *psychological capital*.

b. Manfaat Praktis

Manfaat praktis penelitian ini yaitu dapat mengetahui tingkat *work engagement* dan *psychological capital* pada karyawan, sehingga untuk meningkatkan *work engagement* pada karyawan dapat menekankan dan meningkatkan *psychological capital* pada karyawan.