

BAB I

PENDAHULUAN

1.2 Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam menunjang keberhasilan suatu perusahaan di era revolusi industri saat ini sehingga untuk mampu bersaing dengan perusahaan yang lain dibutuhkan strategi yang tepat yakni pengelolaan sumber daya manusia yang optimal agar dapat berkontribusi terhadap perusahaan dan terciptanya kualitas kerja yang baik. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah karyawan. Karyawan mampu menciptakan kualitas kerja yang baik dengan cara mengelola sikap dan perilaku (Putra, Reza A. & Mulyana, 2019).

Perilaku karyawan dalam perusahaan dapat digambarkan dengan bagaimana individu dapat berperilaku, berfikir dan memiliki adaptasi yang baik dalam kelompok dengan tingkatan yang telah dimiliki oleh perusahaan. Menurut (Gibson, James. et al., 2012), perilaku organisasi digambarkan dengan tindakan individu saat bekerja dalam kelompok atau organisasi yang berpengaruh pada lingkungan eksternal organisasi serta sumber daya manusia, misi, tujuan dan strategi dari organisasi.

Salah satu sikap dan perilaku karyawan yang dapat memberikan kontribusi yang baik untuk perusahaan adalah sikap keterikatan terhadap pekerjaan. Pada umumnya karyawan memiliki komitmen secara emosional dan intelektual terhadap perusahaan serta memberikan usaha terbaik di pekerjaannya apabila mereka memiliki keterikatan terhadap pekerjaannya sehingga diperlukan pengelolaan perusahaan dengan cara membuat

karyawan nyaman agar dapat memunculkan keterikatan terutama dalam pekerjaannya yang disebut dengan *work engagement*.

Menurut (Bakker, Arnold B & Leiter, 2010) menyatakan bahwa *work engagement* merupakan keadaan positif, dan adanya motivasi dari individu untuk melakukan pekerjaan yang dapat dilihat dari *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. *Vigor* merupakan karyawan terdorong untuk semangat dan meluapkan energi mereka untuk pekerjaannya, *dedication* merupakan karyawan merasa antusias dalam melakukan pekerjaan, sedangkan *absorption* merupakan karyawan akan berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaan. Menurut (Roberts, D. R., & Davenport, 2002) keuntungan lain yang akan diterima oleh perusahaan ketika memiliki karyawan dengan *work engagement* tinggi adalah dapat meningkatkan loyalitas pelanggan, meningkatkan penjualan, meningkatkan keuntungan perusahaan, dan cenderung akan menetap di perusahaan. Maka dari itu, karyawan yang memiliki *work engagement* tinggi merupakan aset berharga bagi perusahaan.

Menurut (Federman, 2014) Karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi memiliki karakteristik sebagai berikut : (1) Penyelesaian suatu pekerjaan dilakukan karyawan dengan fokus dan konsentrasi, (2) Karyawan merasa termasuk dalam bagian sebuah kelompok kerja (3) Karyawan tidak merasa adanya sebuah tekanan dalam pekerjaan karena mereka merasa mampu untuk melakukan, (4) Karyawan memiliki inovasi terhadap pekerjaannya sehingga dalam bekerja dapat memberikan

perubahan dan senang akan adanya tantangan pekerjaan. Hal ini akan sangat berbanding terbalik dengan karyawan yang memiliki *work engagemet* yang rendah. Beban kerja akan selalu ada pada setiap perusahaan dan karyawan dituntut dapat melakukan tugas atau beban kerja yang sedang dihadapinya. Pada hal ini, karyawan memiliki penilaian atau persepsi yang berbeda dengan karyawan lain tentang beban pekerjaan yang dimilikinya.

Menurut (Ulfah et al., 2018) Persepsi beban kerja merupakan penilaian individu mengenai sejumlah tuntutan tugas yang membutuhkan kegiatan psikis, fisik, dan harus diselesaikan pada waktu yang telah ditentukan. Menurut (Gawron, 2014) terdapat 3 dimensi dalam beban kerja dengan metode SWAT (*Subjective Workload Assesment Technique*). (Bakker, Arnold B & Leiter, 2010) mengembangkan metode ini untuk mengetahui beban mental karyawan dan mengabaikan beban kerja secara fisik sehingga metode SWAT. Adapun aspek/dimensi dari persepsi beban kerja antara lain; a. Beban Waktu, b. Beban Upaya Mental, c. Tekanan Psikologis.

Persepsi beban kerja merupakan hal yang penting untuk karyawan dalam melaksanakan tugas ataupun pekerjaan yang dimilikinya. Beban kerja terkait dengan waktu menjadikan karyawan harus memiliki cara pandang terhadap berapa lama waktu atau keyakinan dirinya untuk menyelesaikan pekerjaan pada jangka waktu tertentu. Pekerja juga harus memiliki persepsi atau cara pandang dalam mengelola mental dan psikologi mereka dalam menghadapi suatu pekerjaan. Ketika menghadapi suatu

beban pekerjaan pada perusahaan, karyawan dituntut mampu mengatasinya dengan baik. Maka dari itu diperlukan rasa efikasi diri atau *self efficacy* yang merupakan keyakinan atau kemampuan akan keahlian yang mereka miliki untuk mampu menyelesaikan sebuah pekerjaan.

Menurut (Ghufron & Risnawita S., 2010) Efikasi diri atau *self efficacy* mengacu pada keyakinan seseorang atas kemampuannya untuk menggerakkan motivasi, kemampuan kognitif serta tindakan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan situasi. Efikasi diri memiliki peran sebagai pengukur kepercayaan seseorang akan kemampuannya sendiri dalam menyelesaikan masalah yang akan dihadapinya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Karyawan diharapkan memiliki *self efficacy* yang tinggi karena dengan adanya *self efficacy*, karyawan menjadi yakin akan kemampuan yang dimilikinya. Semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki oleh karyawan, maka akan semakin membuat dirinya yakin bahwa memiliki kemampuan untuk berhasil menghadapi pekerjaan atau tugas yang diberikan perusahaan. Dalam situasi yang sulit, karyawan dengan *self efficacy* rendah cenderung lebih mudah menyerah, sementara karyawan dengan *self efficacy* tinggi berusaha dengan keras untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Apabila karyawan memiliki *self efficacy* yang tinggi, maka karyawan akan mampu menyelesaikan beban kerja atau pekerjaan yang dimilikinya serta menumbuhkan *work engagement* yang tinggi.

Karyawan yang memiliki persepsi beban kerja yang positif dan *self efficacy* yang tinggi mampu menghadapi permasalahan di dalam pekerja. Karyawan harus memiliki persepsi beban kerja dan *self efficacy* yang baik sehingga siap untuk menerima dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Dengan demikian sangat penting bagi karyawan memiliki persepsi yang positif terhadap beban kerja dan *self efficacy* mampu menumbuhkan work engagement atau keterikatan kerja pada diri karyawan semakin tinggi, sehingga kegiatan dalam perusahaan dapat berjalan dengan baik pula.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian (Ulfah et al., 2018) yang berjudul “Hubungan Persepsi Beban Kerja Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Divisi Pemasaran Di PT. World Innovative Telecommunication (Oppo) Banjarmasin”. Hasil pada penelitian tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif antara persepsi beban kerja dengan keterikatan kerja yang berarti bahwa semakin positif persepsi beban kerja maka semakin tinggi keterikatan kerjanya, begitu juga sebaliknya. Selain itu, terdapat penelitian Hotimah, H (2020) yang berjudul Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan *Work Engagement* Pada Guru Di Smk “X” Surabaya” yang menunjukkan bahwa hubungan yang searah, artinya semakin tinggi nilai efikasi diri, maka semakin tinggi pula *work engagement*. Sebaliknya, apabila semakin rendah nilai efikasi diri pada guru, maka semakin rendah *work engagement*.

UD. Logam Jaya merupakan perusahaan perdagangan umum yang bergerak dalam bidang pengolahan limbah aluminium yang diproduksi menjadi kerajinan peralatan dapur. Perusahaan ini termasuk dalam perusahaan kecil di Kabupaten Jombang dan berdiri sejak tahun 1990. Perusahaan ini terdiri atas empat bagian dalam bidang produksi. Pada bagian pertama yaitu percetakan, dimana karyawan ditugaskan untuk mencetak limbah aluminium mentah menjadi dasar bentuk barang dapur seperti wajan dan panci. Bagian kedua yaitu pengikiran, karyawan ditugaskan untuk mengikir sisa olahan limbah aluminium yang telah selesai dalam proses percetakan dan menjadi barang setengah jadi. Bagian ketiga yaitu perapian, karyawan ditugaskan untuk melakukan penghalusan keseluruhan permukaan wajan menjadi barang jadi. Pada bagian keempat yaitu finishing, dimana karyawan melakukan packing dan pemeriksaan ulang kualitas barang yang sudah jadi dan siap dipasarkan.

Dalam bekerja setiap karyawan memiliki keterikatan kerja yang berbeda pada perusahaan. Bagi karyawan yang merasa memiliki tanggung jawab sebagai bagian dari perusahaan mereka akan bekerja untuk perusahaan dengan sungguh-sungguh bahkan turut bangga dan nyaman menjadi karyawan pada perusahaan tersebut. Mereka akan melakukan tugasnya dengan profesional. Kondisi ini akan berbanding terbalik pada karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang rendah. Mereka akan bekerja tidak dapat maksimal, bahkan dapat dikatakan karyawan memberikan kontribusi yang rendah pada perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada Manajer UD Logam Jaya (Ibu Maya) dimana beliau mengatakan bahwa pada perusahaan ini memiliki beberapa macam kebijakan yang harus ditaati oleh karyawan dan terdapat prosedur yang harus dilalui oleh karyawan sehingga mereka tidak akan berperilaku yang menyimpang.

Kebijakan yang diterapkan seperti alokasi waktu kerja, absensi pekerjaan dan aturan surat-menyurat dalam mengajukan cuti dan *resign* dari perusahaan. Pada saat bekerja, terdapat beberapa karyawan yang melakukan pekerjaannya hanya sekedar untuk bekerja, mereka belum memiliki rasa kebanggaan terhadap apa yang dikerjakan, sehingga rasa tanggung jawab dari karyawan terhadap pekerjaannya dianggap kurang. Bahkan masih ada beberapa karyawan yang kurang berkonsentrasi dalam melakukan pekerjaannya, hal ini membuat beberapa pekerjaan yang dilakukan kerap mengalami kendala, sehingga pekerjaan yang dilakukan menjadi kurang maksimal.

Manajer perusahaan juga mengatakan bahwa terdapat karyawan yang memiliki keterikatan kerja tinggi dapat terlihat dari keaktifan karyawan dalam bekerja, disiplin akan waktu dan kinerja karyawan yang cukup baik. Ada juga karyawan yang dinilai memiliki keterikatan kerja yang rendah seperti mereka yang sering tidak masuk kerja, karyawan yang tidak mampu bertahan lama bekerja dalam perusahaan, dan mereka yang tidak berusaha memperbaiki kualitas dirinya saat bekerja.

Disisi lain, berdasarkan keempat bagian produksi yang telah dijelaskan sebelumnya, masing-masing karyawan produksi memiliki beban kerja yang tidak mudah. Setiap karyawan dituntut untuk dapat mencapai target produksi barang minimal 100 buah dalam satu hari. Apabila karyawan tidak mampu mengerjakan sampai target produksi, mereka tidak dibebankan hutang tambahan produksi melainkan pemberian insentif yang lebih kecil dari karyawan lainnya yang mampu mencapai target bahkan melebihi. Disisi lain, dalam bekerja karyawan tidak hanya fokus pada satu bagiannya saja melainkan mereka dituntut untuk dapat melakukan pekerjaan pada bagian yang lain yang tidak terstruktur. pekerjaan yang kurang jelas dapat mengakibatkan pekerjaan menjadi tidak beres hal ini karena karyawan kurang mengetahui tanggung jawab serta tugas-tugas yang dilakukan. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada beberapa karyawan di CV. Logam Jaya, bahwa mereka hanya dituntut untuk mampu memproduksi barang sebanyak mungkin untuk dapat dikirim sehingga kurang memahami tanggung jawab yang dimilikinya yang menjadikan kondisi tersebut sebagai beban kerja.

Selain mewawancarai manajer perusahaan UD Logam Jaya, peneliti juga mewawancarai salah satu karyawan yang bekerja di UD. Logam Jaya, yaitu Sutrisno yang bekerja dibagian produksi. Beliau mengungkapkan bahwa banyak karyawan termasuk juga beliau yang merasa kebingungan di dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini membuat beban mental dan juga tekanan psikologis yang dialami karyawan cenderung tinggi sehingga

karyawan belum mampu untuk bekerja secara maksimal dan sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Dengan demikian ini membuat persepsi beban kerja karyawan UD Logam Jaya menjadi negatif.

Selain mengeluhkan tentang beban mental dan tekanan psikologis yang dialami, narasumber (Sutrisno, Karyawan bagian produksi) mengungkapkan kepercayaan diri dari setiap karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kurang, sehingga hal ini membuat beberapa pekerjaan yang diberikan tidak dapat terselesaikan dengan baik. Dengan ini dapat dinyatakan *self efficacy* yang dialami setiap karyawan UD Logam Jaya masih kurang. Perusahaan juga tidak memberikan pembatasan yang jelas (*job description*) pada bagian pekerjaan pada masing masing divisi bagian produksi. Hal tersebut menimbulkan beban tambahan pada diri pekerja. Beban pekerjaan mampu membuat keterikan kerja berkurang pada diri pekerja. Dari beberapa pemaparan diatas dapat dinyatakan bahwa *Work Engagement* yang ada di dalam UD Logam Jaya masih kurang.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas yang menjelaskan bahwa persepsi terhadap beban kerja dan *self efficacy* saling berhubungan dengan *work engagement*, sehingga peneliti tertarik untuk mengangkat konsep penelitian dengan judul **“Pengaruh Persepsi Beban Kerja dan Self Efficacy Terhadap Work engagement Pada Karyawan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang sudah dijelaskan pada latar belakang, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Apakah persepsi beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *work engagement* karyawan UD Logam Jaya?
2. Apakah *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *work engagement* karyawan UD Logam Jaya.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh persepsi beban kerja terhadap *work engagement* karyawan UD Logam Jaya
2. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan *self efficacy* terhadap *work engagement* UD Logam Jaya

1.4 Manfaat Peneliti

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai kajian ilmiah oleh peneliti dimasa yang akan datang, terutama bagi program studi manajemen sumber daya manusia dengan topik Pengaruh Persepsi Beban Kerja Dan *Self Efficacy* Terhadap *Work Engagement*.

2. Manfaat praktisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak manajemen UD Logam Jaya Jogoroto dalam mengelola sumber daya manusia untuk mendukung kemajuan UD Logam Jaya. Selain itu hasil penelitian ini juga dapat digunakan sebagai koreksi mengenai kondisi serta

keadaan yang dirasakan karyawan, sehingga diharapkan karyawan akan merasa *engaged* dengan kebijakan yang telah ditetapkan.