

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Peneliti berencana melakukan penelitian tentang pengaruh persepsi dukungan organisasi dan keterlibatan kerja terhadap keterikatankaryawan di Rumah Sakit Unipdu Medika Jombang. Adapun hasil dari penelitian terdahulu ini akan dijadikan sebagai bahan referensi dan perbandingan dalam penelitian ini, antara lain sebagai berikut:

Tabel 2.1
Tinjauan Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti dan Judul Jurnal	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Putra F. Tindige, Jantje Sepang, dan Ferdy Roring (2018) Analisis pengaruh persepsi dukungan organisasi dan keterlibatan Kerja terhadap keterikatan karyawan Di PT. Wahana Nismo Manado	Persepsi dukungan organisasi (X1), Keterlibatan Kerja (X2), keterikatan karyawan (Y)	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi dan keterlibatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan Di PT. Wahana Nismo Manado

Lanjutan Tabel 2.1

2.	Qomariyah, Aini dan Rahmawati (2016) Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap EmployeeEngagement PT. Kereta Api Indonesia	Persepsi Dukungan Organisasi (X) dan EmployeeEngagement (Y)	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh positif terhadap EmployeeEngagement PT. Kereta Api Indonesia
3	Mustika dan Raharjo (2017) Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Employee Engagemen dan Organizational CitizenshipBehaviour Studi pada Staf Medis Rumah Sakit Lavalette Malang	Perceived Organizational Support(X) dan Employee Engagemen (Y) Organizational CitizenshipBeha viour (Z)	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Perceived Organizational Supportberpengaruh signifikan terhadap Employee Engagement Studi pada Staf Medis Rumah Sakit Lavalette Malang

Sumber :Data diolah, 2018

Dalam penelitian ini terdapat adanya persamaan dan perbedaan dengan peneliti terdahulu. Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah pada variabelnya yaitu pengaruh persepsi dukungan organisasi dan keterlibatan kerja, sedangkan perbedaannya yaitu pada objek penelitiannya, dimana penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Unipdu Medika Jombang.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Keterikatan Karyawan

2.2.1.1 Pengertian Keterikatan Karyawan

Albrecht (2010) menyatakan bahwa keterikatan karyawan adalah suatu kondisi psikologis dimana seseorang memiliki hubungan yang positif dengan pekerjaannya (yang digambarkan dalam bentuk antusiasme, energi, keinginan yang tinggi, dan kekuatan) yang memotivasi seseorang untuk mendayagunakan seluruh usahadan kekuatan demi tercapainya tujuan dan kesuksesan organisasi.

Menurut Schaufeli dan Bakker (2004), employee engagement (keterikatan karyawan) adalah pemikiran positif, yaitu pemikiran untuk menyelesaikan hal yang berhubungan dengan pekerjaan dan dikarakteristikan dengan vigor (resiliensi energi dan mental ketika bekerja), dedication (berpartisipasi dalam pekerjaan mengalami rasa antusiasme dan tantangan), dan absorption (konsenterasi dan senang dalam bekerja).

Robinson et al. (dalam Saks 2006) mendefinisikan keterikatan karyawan sebagai sikap positif individu karyawan terhadap organisasi dan nilai organisasi. Seorang karyawan yang memiliki tingkat keterikatan tinggi pada organisasi memiliki pemahaman dan kepedulian terhadap lingkungan operasional organisasi, mampu bekerja sama antara individu karyawan dengan manajemen.

Scaufeli (dalam Indriati 2012), menyatakan bahwa terdapat beberapa karakteristik karyawan yang memiliki keterikatan dengan pekerjaannya, seperti

memiliki keyakinan terhadap kemampuannya sendiri serta memiliki anggapan bahwa “*work is fun*”. Sejalan dengan Scaufeli et al. (Saks 2006) mendefinisikan keterikatan karyawan sebagai sesuatu hal yang positif, memuaskan, sikap pandang yang berkaitan dengan pekerjaan yang ditandai oleh kesungguhan (*Vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penghayatan (*absorption*). Keterikatan karyawan mengacu pada kondisi perasaan, dan pemikiran yang sungguh- sungguh dan konsisten yang tidak hanya berfokus pada objek, peristiwa individu atau perilaku tertentu.

Berdasarkan pengertian keterikatan karyawan dari beberapa pendapat diatas, keterikatan karyawan merupakan seseorang memiliki hubungan yang positif dengan pekerjaannya yang digambarkan dalam bentuk antusias dan keinginan yang tinggi dan kekuatan yang memotivasi seseorang demi tercapai tujuan dan kesuksesan organisasi.

2.2.1.2 Dimensi Keterikatan Karyawan

Berikut ini penjelasan mengenai dimensi keterikatan karyawan (Schaufeli dan Bakker (2010)) sebagai berikut:

1. Vigor (Semangat)

Kekuatan dikarakteristikkan dengan energy dan resiliensi mental yang tinggi ketika sedang bekerja, kemauan berusaha sungguh-sungguh dalam pekerjaan dan gigih dalam menghadapi kesulitan. Individu dengan skor tinggi pada aspek kekuatan biasanya memiliki energy dan stamina tinggi serta bersemangat ketika berkerja. Sedangkan individu dengan skor rendah

pada aspek kekuatan memiliki tingkat energy semangat dan stamina yang rendah saat bekerja.

2. **Dedication(Dedikasi)**

Dedikasi mengacu pada perasaan yang penuh makna, antusias, inspirasi, kebanggaan dan tantangan. Individu yang memiliki skor tinggi pada aspek dedikasi secara kuat mengidentifikasi diri dengan pekerjaan karena adanya pengalaman bermakna, menginspirasi dan menantang. Selain itu, mereka selalu antusias dan bangga dengan pekerjaannya. Sedangkan individu dengan skor rendah tidak mengidentifikasi diri dengan pekerjaannya karena tidak memiliki pengalaman yang bermakna, menginspirasi dan menantang.

3. **Absorption (Keasyikan)**

Absorpsi atau keasyikan dikarakteristikkan dengan konsentrasi penuh, minat terhadap pekerjaan dan sulit melepaskan diri dari pekerjaan. Individu yang memiliki skor tinggi pada aspek absorpsi biasanya merasa tertarik dengan pekerjaan dan sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaannya, begitupun sebaliknya.

2.2.1.3 Indikator Keterikatan Karyawan

1. Kemauan karyawan dalam suatu pekerjaan Karyawan berkemauan atau rasa ingin melakukan suatu pekerjaan dengan sungguh.
2. Semangat dalam bekerja Keinginan diri bekerja dengan sungguh untuk mencapai hasil yang diharapkan.

3. Bangga terhadap pekerjaan merasa senang dan puas terhadap yang diraih atas usaha yang dilakukan untuk mencapai hasil yang diinginkan.
4. Perasaan antusias perasaan senang dan semangat dalam menanggapi suatu pekerjaan.
5. Karyawan berkonsentrasi penuh karyawan bekerja dengan fokus dan penuh hati-hati dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.
6. Merasa terpicu dengan pekerjaan karyawan menyukai pekerjaannya yang dilakukan dengan sepenuh hati tanpa adanya keterpaksaan.
7. Sulit melepaskan diri dari pekerjaan karyawan tidak bisa melepaskan pekerjaannya karena karyawan merasa nyaman dengan kondisi kerja yang ada di lingkungan.

2.2.2 Persepsi Dukungan Organisasi

2.2.2.1 Pengertian Persepsi Dukungan Organisasi

Robbins dan Judge (2008), mendefinisikan persepsi dukungan organisasi adalah tingkat sampai mana karyawan yakin organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka. Robbins dan Judge juga menambahkan bahwa dari penelitian yang ada menunjukkan bahwa individu akan merasa organisasi mereka bersikap suportif ketika penghargaan dipertimbangkan dengan adil, karyawan mempunyai suara dalam pengambilan keputusan, dan pengawas mereka dianggap suportif.

Persepsi terhadap dukungan organisasi juga dianggap sebagai sebuah keyakinan global yang dibentuk oleh tiap karyawan mengenai penilaian

mereka terhadap organisasi yang dibentuk berdasarkan pada pengalaman mereka terhadap kebijakan dan prosedur organisasi, penerimaan sumber daya, interaksi dengan agen organisasi (misalnya supervisor) dan persepsi mereka mengenai kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan mereka (Rhoades dan Eisenberger, 2002).

Persepsi dukungan organisasional difokuskan pada perlakuan yang menguntungkan dan tingkat karyawan yang terlibat dalam hubungan timbal balik yang positif (Darmawan, 2013). Karyawan dalam suatu perusahaan tentu membutuhkan dukungan dari perusahaan di luar dari timbal balik yang wajib diberikan kepada perusahaan. Dukungan dari perusahaan akan mempengaruhi psikologis karyawan dalam bekerja. Dengan kondisi psikologi yang positif maka karyawan akan dapat memberikan kemampuan terbaik yang bisa mereka berikan kepada perusahaan.

Hal senada juga diungkapkan oleh Shore dan Tetrik (1990, dalam Cristian 2013) bahwa dukungan organisasi adalah persepsi seseorang terhadap komitmen mereka pada organisasi tersebut dan kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan mereka, yang dapat menimbulkan komitmen karyawan untuk tetap setia bekerja pada organisasi tersebut.

Dari beberapa pengertian persepsi dukungan organisasi di atas, dapat disimpulkan persepsi dukungan organisasi adalah tingkat sampai mana karyawan yakin organisasi menghargai kontribusi mereka mengenai kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan mereka.

2.2.2.2 Indikator Persepsi Dukungan Organisasi

Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002) terdapat indikator persepsi dukungan organisasi sebagai berikut:

1. Keadilan

Keadilan prosedural menyangkut cara yang digunakan untuk menentukan bagaimana mendistribusikan sumber daya di antara karyawan.

2. Dukungan atasan

Karyawan mengembangkan pandangan umum tentang sejauh mana atasan menilai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan.

3. Penghargaan organisasi

Sebuah pengakuan perusahaan terhadap kontribusi karyawannya.

2.2.3 Keterlibatan Kerja

2.2.3.1 Pengertian Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja merupakan tingkat di mana seseorang mengaitkandirinya ke pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi di dalamnya dan menganggapkinerjanya penting bagi nilai dirinya (Robbins, 2003).

Hiriyappa (2009) mendefinisikan keterlibatan kerja (Job Involvement) sebagai tingkat sampai sejauh mana individu mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi didalamnya, dan menganggap performansi yang dilakukannya penting untuk keberhargaannya. Tingkat keterlibatan kerja yang tinggi akan menurunkan

tingkat ketidakhadiran dan pengunduran diri karyawan dalam suatu organisasi. Sedangkan tingkat keterlibatan kerja yang rendah akan meningkatkan ketidakhadiran dan angka pengunduran diri yang lebih tinggi dalam suatu organisasi.

Karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dengan kuat aktif mengaitkan dirinya ke jenis pekerjaan yang dilakukannya dan benar-benar antusias dalam pengerjaannya. Karyawan yang aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya menunjukkan kemauan dan keinginan karyawan untuk ikut terlibat langsung dalam pekerjaan. Menjelaskan ketika karyawan mempunyai keterlibatan kerja yang rendah maka dia akan menjadi seseorang yang hadir secara fisik tapi mental absen. (Mustika dan Raharjo, 2017)

Ketika seorang karyawan sepenuhnya terlibat dalam karyanya, energi dan fokus yang ditujukan langsung pada keterlibatannya. Karyawan menjadi aset organisasi dan tidak akan mungkin berpikir meninggalkan organisasi ketika mempunyai keterlibatan kerja yang tinggi sedangkan keterlibatan kerja yang rendah menambah perasaan karyawan dari keterasingan dalam organisasi atau perasaannya pemisahan antara apa yang dilihat karyawan sebagai kehidupan dan pekerjaan yang mereka lakukan (Hafer dan Martin, 2006).

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja adalah tingkat sejauh mana karyawan ikut serta berpartisipasi dan aktif dalam pekerjaannya dan tidak akan mungkin berfikir meninggalkan pekerjaannya saat mempunyai keterlibatan kerja yang tinggi saat bekerja.

2.2.3.2 Indikator Keterlibatan Kerja

Berikut ini penjelasan mengenai unsur-unsur keterlibatan kerjamenurut Istijanto (2005) sebagai berikut :

1. Aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya.

Karyawan terlibat dalam pekerjaannya (*job involvement*), aktif berpartisipasi adalah perhatian yang dicurahkan seseorang terhadap sesuatu.

2. Menunjukkan pekerjaannya adalah yang utama.

Karyawan berusaha memberi serta melakukan yang terbaik untuk pekerjaannya dan menganggap pantas untuk diutamakan.

3. Melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang penting untuk harga diri

Keterlibatan kerja dapat dilihat dari sikap karyawan dalam pikiran mengenai pekerjaannya, dimana karyawan menganggap pekerjaan itu penting bagi harga dirinya sendiri.

2.3 Hubungan antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Keterikatan Karyawan

Jika karyawan menganggap bahwa dukungan organisasi yang diterimanya tinggi, maka karyawan tersebut akan menyatukan keanggotaan sebagai anggota organisasi ke dalam identitas diri mereka dan kemudian mengembangkan hubungan dan persepsi yang lebih positif terhadap organisasi tersebut. Dengan menyatukan keanggotaan dalam organisasi dengan identitas karyawan, maka karyawan tersebut merasa menjadi bagian dari organisasi dan merasa

bertanggung jawab untuk berkontribusi dan memberikan kinerja terbaiknya pada organisasi (Rhoades dan Eisenberger, 2002).

Persepsi dukungan organisasi mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memberi dukungan, dan peduli pada kesejahteraan mereka (Rhoades dan Eisenberger, 2002).

Adapun didukung oleh peneliti terdahulu Putra F Dkk(2018) dalam penelitiannya menunjukkan persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan.

2.3.2 Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Keterikatan Karyawan

Keterlibatan kerja pada prakteknya berkaitan dengan tingkat absensi, dan berkeinginan berpartisipasi dalam tim atau kelompok kerja. Apabila tingkat keterlibatan kerja tidak diperhatikan maka dapat menyebabkan terjadinya karyawan merasa tidak semangat dalam bekerja, serta karyawan merasa tidak diperhatikan oleh perusahaan.

Lodahl dan Kejner (dalam Cohen, 2003) mendefinisikan keterlibatan kerja (Job Involvement) sebagai internalisasi nilai-nilai tentang kebaikan pekerjaan atau pentingnya pekerjaan bagi keberhargaan seseorang. Keterlibatan kerja sebagai tingkat sampai sejauh mana performansi kerja seseorang mempengaruhi harga dirinya dan tingkat sampai sejauh mana seseorang secara psikologis mengidentifikasikan diri terhadap pekerjaannya atau pentingnya pekerjaan dalam gambaran diri totalnya. Individu yang memiliki keterlibatan yang tinggi lebih mengidentifikasikan dirinya pada pekerjaannya dan menganggap pekerjaan sebagai hal yang sangat penting dalam kehidupannya.

Menurut Vazirani (2007) sebagai tingkat komitmen dan keterlibatan yang karyawan miliki terhadap organisasinya dan nilai-nilai yang ada di dalamnya yang terlihat dalam sikap positif karyawan terhadap organisasi dan nilai-nilai yang ada di dalamnya.

Adapun didukung oleh peneliti terdahulu Putra F, dkk(2018) dalam penelitiannya menunjukkan keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja karyawan.

2.4 Kerangka Konseptual

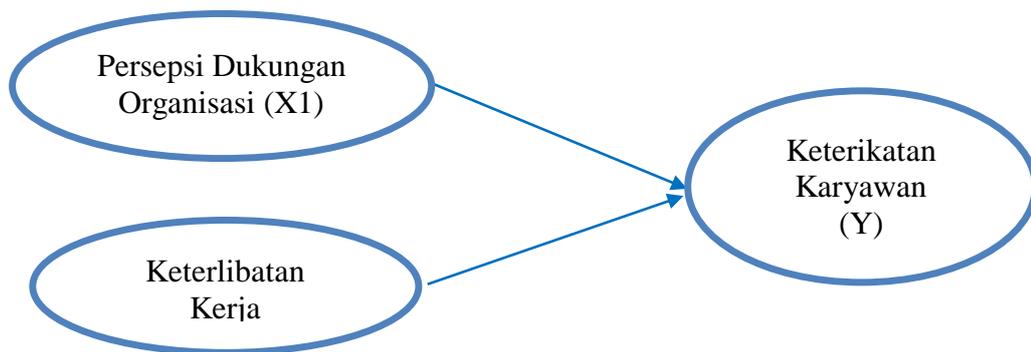
Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu yang sudah peneliti pelajari, maka secara konseptual peneliti berpendapat bahwa terdapat pengaruh persepsi dukungan organisasi (X1) dan keterlibatan kerja (X2) terhadap keterikatan karyawan (Y). hal ini diangkat dari teori yang menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi dan keterlibatan kerja merupakan salah satu cara yang mempunyai pengaruh positif terhadap keterikatan karyawan.

Vazirani (2007) menyatakan keterikatan karyawan adalah tingkat komitmen dan keterlibatan karyawan yang dimiliki terhadap organisasinya dan nilai-nilai yang ada di dalamnya yang terlihat dalam sikap positif karyawan terhadap organisasi dan nilai-nilai yang ada di dalamnya.

Beberapa penilaian membuktikan bahwa persepsi dukungan organisasi dan keterlibatan kerja berpengaruh terhadap keterikatan karyawan. Penelitian yang dilakukan Putra F, Tindige, Jantje Sepang, dan Ferdy Roring (2018) menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan, dan keterlibatan kerja juga berpengaruh positif terhadap

keterikatan karyawan. Dapat diambil kesimpulan bahwa persepsi dukungan organisasi dan keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif terhadap keterikatan karyawan.

Dari uraian diatas, maka dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis

Berdasarkan pada latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian serta uraian di atas, maka didapatkan beberapa hipotesis yaitu:

- H1 : Semakin tinggi persepsi dukungan organisasi maka semakin berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan di Rumah Sakit Unipdu Medika Jombang.
- H2 : Semakin tinggi keterlibatan kerja maka semakin berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan di Rumah Sakit Unipdu Medika Jombang.