

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan asset yang sangat penting bagi perusahaan atau organisasi. Faktor sumber daya manusia dianggap sebagai faktor potensial dalam penyediaan keunggulan kompetitif bagi organisasi sebab manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam setiap produksi barang maupun jasa (Harry Febriansyah, 2020).

Segala aktivitas organisasi, tidak akan memiliki hasil yang maksimal tanpa ditangani sumber daya manusia sebagai penggerak utama. Setiap organisasi tentu ingin memiliki dan mempertahankan sumber daya manusia yang proaktif, memiliki inisiatif tinggi dan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap perkembangan perusahaan dan karir. Selain itu, perusahaan juga membutuhkan karyawan yang energik dan berdedikasi, yaitu karyawan yang memiliki keterikatan dengan pekerjaan serta lingkungan kerja.

Keterikatan Karyawan dalam suatu organisasi sangat penting untuk mendorong tumbuhnya semangat kerja. Keterikatan karyawan didefinisikan sebagai kondisi dimana seorang karyawan merasa mempunyai ikatan yang sangat spesial dengan lingkungan kerjanya, oleh karena itu karyawan dengan sukarela akan melakukan apapun untuk kemajuan perusahaannya dengan terus berkontribusi secara optimal (Lara, 2022). *Blessing - White*, Harry Febriansyah, (2020) menyatakan bahwa Keterikatan Karyawan di dalam perusahaan atau organisasi

menjadi elemen penting sebagai “penggerak bisnis” yang paling efektif dalam kesuksesan perusahaan atau organisasi.

Menurut Pephyosa, (2022) karyawan yang memiliki *engagement* yang tinggi akan secara konsisten mendemonstrasikan tiga perilaku umum, yaitu: *Say* – artinya secara konsisten berbicara positif mengenai organisasi dimana ia bekerja kepada rekan kerja, calon karyawan yang potensial dan juga kepada pelanggan, *Stay* – artinya memiliki keinginan untuk menjadi anggota organisasi dimana ia bekerja dibandingkan kesempatan bekerja di organisasi lain, dan *Strive* – artinya memberikan waktu yang lebih, tenaga dan inisiatif untuk dapat berkontribusi pada kesuksesan.

Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan keterikatan karyawan yaitu dengan meningkatkan hubungan baik dengan sumber daya manusianya. Hubungan baik antara perusahaan dan sumber daya manusia akan berkolerasi positif dengan tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan di masa yang akan datang. Namun, nyatanya tidak banyak dari karyawan yang *engaged* dengan organisasi. Begitu pula sebaliknya, tidak banyak organisasi yang menganggap penting untuk menumbuhkan keterikatan karyawan terhadap organisasi. Agar terjadi keterikatan karyawan yang tinggi, maka perlu adanya dukungan dari organisasi tempat bekerja.

Tinggi rendahnya keterikatan karyawan dapat dilatar belakangi oleh bagaimana persepsi karyawan terhadap dukungan organisasinya. Persepsi Dukungan Organisasi didefinisikan sebagai persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi memberi dukungan dan sejauh mana kesiapan organisasi dalam

memberikan bantuan saat dibutuhkan karyawan. Dalam perjalanan karirnya, karyawan sangat membutuhkan dukungan saat menghadapi stressor. Menurut teori dukungan organisasi yang diungkapkan oleh Eisenberger dalam Noerchoidah et al., (2022) menyatakan bahwa karyawan yang merasakan adanya dukungan dari organisasi dan dukungan itu sesuai dengan keinginan serta harapannya, maka karyawan dengan sendirinya akan memiliki komitmen untuk memenuhi kewajiban pada organisasi karena karyawan sudah memiliki ikatan emosional yang kuat terhadap organisasinya.

Teori dukungan organisasi yang diungkapkan oleh Eisenberger dibuktikan dengan hasil penelitian Mubyl et al., (2023) yang mengungkapkan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan pada karyawan asuransi di kota Surabaya. Penelitian ini juga sejalan dengan hasil yang diperoleh Rais & Parmin, (2020) yang menyatakan bahwa ada relasi yang positif antara *perceived organisational support* terhadap *employee engagement* pada pegawai non-PNS Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen.

Dukungan dari organisasi dapat mempengaruhi keyakinan karyawan dalam melaksanakan tugas di lingkup pekerjaannya. Keyakinan seseorang pada kemampuannya untuk menghasilkan kinerja sesuai dengan target dan tingkat kesulitan yang telah ditentukan disebut dengan efikasi diri (Arifin et al., 2021). Seorang karyawan dengan efikasi diri yang rendah, berisiko untuk melakukan pekerjaan yang berada di bawah tingkat kemampuan yang sebenarnya. Karyawan tersebut akan meyakini bahwa dirinya hanya dapat menyelesaikan pekerjaan yang

berada di tingkat tersebut dan merasa tidak yakin untuk mengambil pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang lebih tinggi. Hal ini akan berpengaruh pada kualitas dan kepuasan kerja bagi karyawan itu sendiri.

Berdasarkan survey kepuasan kerja di RSOT pada tahun 2021, 17,28% karyawan menyatakan ragu-ragu untuk berkomitmen menjalin kerjasama dengan RSOT dalam kurun waktu 3 hingga 5 tahun yang akan datang. Hasil survey ini memberikan gambaran bahwa keterikatan karyawan terhadap RSOT perlu ditingkatkan. Pada survey kelangsungan hidup karyawan tahun 2022, 16,25% karyawan menyatakan kurang puas dengan kualitas kehidupan kerja di RSOT secara keseluruhan. Kualitas kehidupan kerja yang dimaksud adalah usaha dari rumah sakit untuk dapat menciptakan rasa aman, nyaman dan sejahtera. Dari hasil ini menggambarkan bahwa persepsi dukungan organisasi pada karyawan di RSOT juga perlu ditingkatkan.

Selain menggunakan survey, peneliti melakukan interview dengan beberapa karyawan. Rangkuman hasil interview kepada perwakilan unit kerja yang diambil secara acak, menyatakan bahwa inkonsistensi kebijakan dari manajemen adalah faktor yang paling banyak memicu persepsi negatif karyawan kepada organisasi. Peneliti menduga bahwa ketidakpercayaan atasan terhadap kinerja anak buah ini berdampak pada kepuasan kerja, efikasi diri dan keterikatan karyawan terhadap RSOT.

Berdasarkan fenomena permasalahan ini, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan

Efikasi Diri Terhadap Keterikatan Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah persepsi dukungan organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan RS Orthopedi & Traumatologi Surabaya?
2. Apakah efikasi diri berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan RS Orthopedi & Traumatologi Surabaya?
3. Apakah persepsi dukungan organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap keterikatan karyawan pada karyawan RS Orthopedi & Traumatologi Surabaya ?
4. Apakah efikasi diri berpengaruh secara signifikan terhadap keterikatan karyawan pada karyawan RS Orthopedi & Traumatologi Surabaya?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap keterikatan karyawan pada karyawan RS Orthopedi & Traumatologi Surabaya?
6. Apakah persepsi dukungan organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap keterikatan karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan RS Orthopedi & Traumatologi Surabaya?
7. Apakah efikasi diri berpengaruh secara signifikan terhadap keterikatan karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan RS Orthopedi & Traumatologi Surabaya?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian dirumuskan dengan mengacu pada perumusan masalah yang digunakan. Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan RS Orthopedi & Traumatologi Surabaya.
2. Untuk menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja pada karyawan RS Orthopedi & Traumatologi Surabaya.
3. Untuk menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap keterikatan karyawan pada karyawan RS Orthopedi & Traumatologi Surabaya.
4. Untuk menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh efikasi diri terhadap keterikatan karyawan pada karyawan RS Orthopedi & Traumatologi Surabaya.
5. Untuk menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh kepuasan kerja terhadap keterikatan karyawan pada karyawan RS Orthopedi & Traumatologi Surabaya.
6. Untuk menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap keterikatan karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan RS Orthopedi & Traumatologi Surabaya.
7. Untuk menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh efikasi diri terhadap keterikatan karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan RS Orthopedi & Traumatologi Surabaya.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian dirumuskan berdasarkan harapan peneliti akan hasil dari penelitian yang akan dilakukan. Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Bagi Peneliti

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat membuat peneliti lebih memahami dan memperluas wawasan terkait dengan hal-hal yang dapat berpengaruh terhadap Keterikatan Karyawan

2) Bagi RS Orthopedi & Traumatologi Surabaya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran tentang keterikatan karyawan di RS Orthopedi & Traumatologi Surabaya serta dapat menjadi bahan evaluasi untuk pengembangan program SDM di masa yang akan datang.

3) Bagi Peneliti Lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya dan dapat dikembangkan dengan menambahkan jumlah responden, memperluas wilayah yang diteliti, serta menggunakan metode dan variabel-variabel yang berbeda.

#### **1.5 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan ini terbagi dalam 5 bab yang nantinya memiliki pembahasan yang saling berkaitan. Adapun pembagiannya sebagai berikut :

**BAB I            PENDAHULUAN**

Bab pendahuluan ini menjelaskan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

**BAB II            TINJAUAN PUSTAKA**

Bab tinjauan pustaka membahas tentang penelitian terdahulu, landasan teori, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

**BAB III           METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini membahas tentang rancangan penelitian, batasan penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional, pengukuran variabel, populasi sampel, teknik mengenai pengambilan sampel, instrumen penelitian, data dan metode pengumpulan data, uji Validitas dan Reliabilitas, serta teknik analisa.

**BAB IV            HASIL DAN PEMBAHASAN**

Menjelaskan mengenai hasil uji validitas dan reliabilitas, deskripsi subyek penelitian, deskripsi variabel penelitian, hasil penelitian, pembahasan dan implikasi hasil pada penelitian Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Efikasi Diri Terhadap Keterikatan Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.

**BAB V      PENUTUP**

Menjelaskan mengenai kesimpulan hasil dari data yang dianalisis, keterbatasan peneliti, dan saran untuk RS Orthopedi & Traumatologi Surabaya serta peneliti selanjutnya.