

# BAB I

## PENDAHULUAN

Bab ini merupakan pendahuluan dari skripsi yang berisi beberapa hal mengenai latar belakang penelitian, pokok permasalahan yang perlu dijawab dan kaitannya dengan tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan skripsi.

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Tenaga kerja merupakan salah satu penggerak tata kehidupan ekonomi dalam suatu negara. Dengan jumlah total penduduk sekitar 255 juta jiwa (BPS, 2016), Indonesia merupakan negara berpenduduk terpadat ke-empat di dunia setelah Cina, India dan Amerika Serikat. Dengan kata lain, Indonesia terindikasi sebagai negara yang memiliki kekuatan tenaga kerja yang besar, yang akan menjadi lebih besar lagi kedepannya.

Jumlah tenaga kerja di Indonesia adalah 120.647.697 jiwa (BPS, 2016), dimana jumlah tersebut tersebar di seluruh wilayah Indonesia dengan jumlah yang lebih banyak tersebar di kota-kota besar. Salah satunya adalah di Bandung.

Berdasarkan data statistik yang diperoleh dari Dinas Tenaga Kerja (2016), mengenai jumlah tenaga kerja di Bandung tahun 2016 sebesar 241.844 jiwa yang terdiri dari:

Tabel 1.1  
Jumlah Tenaga Kerja di Bandung

Jenis	Jumlah
Pekerja tetap	152.578
Pekerja tidak tetap	89.266
Total	<b>241.844</b>

Tabel 1.2  
Jumlah Tenaga Kerja di Bandung Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis	Jumlah
Laki-laki	173.521
Perempuan	68.323
Total	<b>241.844</b>

Pada hakikatnya hidup manusia adalah kerja, maka kerja harus mempunyai arti manusiawi. Kerja bukan tanda kerendahan manusia, alat atau sarana sekedar mengisi waktu, tetapi kerja adalah proses penyempurnaan manusia itu sendiri. Dalam pekerjaan tercermin kualitas dan martabat manusia. Pengertian ini sebaiknya dapat menjadi titik tolak untuk menghargai dan mengukur tenaga kerja manusia dalam dunia organisasi bisnis khususnya dan organisasi kerja yang lainnya (Siswandoko, 2011).

Membahas tentang bekerja dan pekerjaan tidak akan lepas dari faktor pendorong yang membuat seorang individu bekerja. Faktor pendorong tersebut berbeda antara individu yang satu dengan individu yang lainnya. Menurut Marx (Suseno, 2009), seorang filsuf, pekerjaan adalah (satu-satunya) sarana manusia menciptakan diri, baik secara individual, maupun secara sosial dan sebagai makhluk historis. Secara individual karena pekerjaan membuat nyata kemampuan-kemampuan yang dimiliki manusia, dan secara sosial karena pekerjaan selalu mengandalkan orang lain. Pekerjaan juga merupakan sarana manusia untuk mengembangkan diri dan mendapatkan pengakuan orang lain.

Ulrich dan Ulrich (2010) menjelaskan bahwa pemaknaan menciptakan hidup merasa “kaya” dan terlepas dari keadaan eksternal, sehingga memberikan keberanian untuk merubah keadaan eksternal. Ketika seorang karyawan menemukan makna di tempat kerja, akan ada kepedulian untuk

mengembangkan kompetensi mereka, bekerja lebih keras dan lebih produktif, serta berdedikasi pada pengalaman kerja mereka.

Menurut Wrzeniewski (2003) makna kerja adalah kepercayaan individu tentang peran kerja dalam kehidupannya, dan merefleksikannya dalam perasaan individu mengenai pekerjaan, perilakunya dalam bekerja, dan tipe-tipe tujuan yang diperjuangkan yang terdapat dalam pekerjaan. Dari definisi tersebut, dapat dipahami ada diantara karyawan yang bekerja hanya sekedar untuk memenuhi kebutuhan hidupnya saja tanpa merasa perlu untuk mempertimbangkan hal-hal lain, tetapi ada juga karyawan yang bekerja dikarenakan membawa kepuasan tertentu (Haryani, 2012), seperti merasakan penghargaan, prestise, pengakuan, kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kemampuan, tempat melatih kekuasaan dan kepemimpinan.

Berkaitan dengan hal di atas, peneliti melakukan studi pendahuluan yang dilaksanakan pada bulan Juli 2015 untuk mengetahui makna kerja para karyawan di Bandung dengan latar belakang pekerjaan yang berbeda, dari 185 responden diperoleh hasil bahwa mayoritas karyawan memaknai pekerjaannya sebagai :

Tabel 1.3 Kategori Makna Kerja

Kategori	%
Kebutuhan Ekonomi	43,78%
Pengembangan Diri	16,22%
Aktivitas Sehari-hari	10,27%
Ibadah	9,73%
Status	6,49%

Berbagai macam alasan dan pertimbangan untuk bekerja inilah yang menyebabkan timbulnya berbagai macam pola perilaku kerja maupun ragam derajat keterlibatannya.

Karyawan yang memiliki makna dalam bekerja akan lebih kompeten dan berkontribusi di setiap aspek pekerjaannya (Hadisubrata, 2011), selain itu mereka juga berkeinginan bekerja dengan baik dan memiliki komitmen pada pekerjaannya (Chalofsky, 2010).

Mengacu pada model yang diperkenalkan oleh Kanungo (Chih-Ho, 2006), keterlibatan kerja berkembang sebagai hasil internalisasi dari berbagai macam pengalaman tentang dunia kerja. Sehingga karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dengan kuat akan memihak pada jenis kerja yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis kerja itu. Sebaliknya karyawan yang kurang senang terlibat dengan pekerjaannya adalah karyawan yang kurang memihak perusahaan dan cenderung hanya bekerja sebagai rutinitas (Robbins, 2001).

Berdasarkan beberapa kajian yang dilakukan oleh berbagai peneliti, aspek keterikatan kerja (*Job Involvement*) itu sendiri lebih banyak dikaitkan dengan kepuasan kerja, motivasi kerja, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), ataupun dengan aspek pemilihan kerja. Oleh karena itu, maka peneliti ingin mengetahui “Hubungan antara Makna Kerja dengan Keterlibatan Kerja pada Karyawan di Bandung”.

## **1.2 Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah bagaimana hubungan antara Makna Kerja dengan Keterlibatan Kerja pada karyawan di Bandung?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh data mengenai hubungan antara Makna Kerja dengan Keterlibatan Kerja pada karyawan di Bandung.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk memberikan informasi tentang hubungan antara makna kerja dengan keterlibatan kerja.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan peneliti mengenai masalah yang akan diteliti, sehingga peneliti dapat memperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai hal-hal yang berkaitan dengan penelitian ini.

b. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai dasar membuat penelitian secara mendalam untuk melakukan penelitian selanjutnya.

#### **1.5 Sistematika Penulisan Skripsi**

Sistematika penulisan skripsi ini terbagi menjadi lima bab yang tersusun sebagai berikut :

Bab I : Pendahuluan

Pada bab ini menjelaskan latar belakang, rumusan masalah yang menjadi dasar penelitian, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan skripsi.

Bab II : Kajian Pustaka

Dalam bab ini membahas teori-teori yang berkaitan dan relevan dengan penelitian. Teori yang akan dibahas antara lain Makna Kerja dan Keterlibatan Kerja. Selain itu akan dibahas mengenai kerangka pemikiran peneliti serta hipotesis penelitian.

### Bab III: Metode Penelitian

Bab ini memaparkan metode penelitian dan bagaimana teori yang dibahas dalam bab kajian pustaka diaplikasikan dalam penelitian. Bab ini terdiri dari beberapa bagian, diantaranya desain penelitian, populasi dan sampel, variabel dan definisi operasional, instrumen penelitian, proses pengembangan instrumen, teknik pengumpulan data, teknik analisa data dan prosedur penelitian.

### Bab IV: Hasil dan Pembahasan

Pada bab ini akan memaparkan dan membahas hasil dari penelitian untuk menguji apakah terdapat hubungan antara makna kerja dengan keterlibatan kerja pada karyawan di Bandung. Secara rinci hasil penelitian yang dipaparkan dan dibahas dalam bab ini meliputi: gambaran demografis responden, hasil dan pembahasan penelitian, serta keterbatasan penelitian.

### Bab V : Kesimpulan dan Rekomendasi

Dalam bab ini akan dipaparkan mengenai kesimpulan berdasarkan hasil penelitian dan hasil pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, serta rekomendasi terkait penelitian yang telah dilakukan dan hasil penelitian yang didapat.