

BAB I

PENDAHULUAN

Bab ini membahas hal-hal yang terkait dasar penelitian seperti latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan struktur organisasi proposal penelitian.

A. Latar Belakang

Generasi Y atau dapat pula disebut generasi milenial merupakan generasi yang memiliki tahun kelahiran mulai dari 1980 sampai dengan 1995 (Putra, 2017). Dalam bidang pekerjaan, generasi ini sangat lekat dengan penggunaan teknologi, dapat berupa teknologi komunikasi serta teknologi penunjang pekerjaan mereka. Lyons (2004), menyebut hal tersebut sebagai generasi yang tumbuh pada era *internet booming*. Lyons (2004), juga menambahkan bahwa generasi Y memiliki sikap komunikasi yang cenderung terbuka dan saling reaktif terhadap hubungan sesama karyawan. Sebagai karyawan yang memiliki peranan sebagai penggerak misi perusahaan, tentunya seorang karyawan tidak bekerja secara individu melainkan bekerja bersama karyawan lainnya yang melibatkan atasan maupun bawahan atau dapat disebut pula kerjasama organisasi. Menurut Anthony (1984), Kerja suatu organisasi tidak akan terlaksana jika para anggota organisasi tidak bekerja sama secara selaras, karena itu sangat dibutuhkan kerjasama dalam organisasi. Pada generasi Y, memiliki kecenderungan yang cukup tinggi untuk melakukan pekerjaan bersama dari pada menerima perintah (Lancaster & Stillman, 2002). Menurut Mayer (1995), bekerja bersama sering melibatkan saling ketergantungan yang menimbulkan beragam tipe ataupun metode dalam menyelesaikan pekerjaan pribadi maupun organisasi. Tetapi, saling ketergantungan menimbulkan efek terusan yaitu kebutuhan akan kepercayaan. Menurut Mayer (1995), kepercayaan dalam sebuah kerjasama ketika bekerja menjadi hal penting sehingga setiap karyawan dapat mencapai tujuan atau sekedar menyelesaikan tugasnya. Lalu menurut Cho dan Song (2017) tingkat kepercayaan yang rendah terhadap organisasi meningkatkan kecenderungan karyawan keluar dari suatu perusahaan. Pada survey yang dilakukan Deloitte pada tahun 2016 menunjukkan sebanyak 66% generasi Y memiliki kecenderungan untuk

keluar dari suatu perusahaan dalam jangka waktu 5 tahun. Survey tersebut hampir memiliki 7700 responden dan dilaksanakan di 29 negara termasuk Indonesia. Salah satu faktor yang menyebabkan generasi Y tidak bertahan ialah pandangan terhadap jenjang karir serta keterbukaan antara karyawan dan perusahaan. Oleh karena itu, agar setiap karyawan dapat bekerja selaras dan tetap bertahan di suatu perusahaan dibutuhkan adanya kepercayaan organisasi atau *organizational trust*.

Organizational trust oleh Robbins dan Judge (2008), diartikan sebagai ekspektasi dan pengharapan positif terhadap orang lain melalui kata-kata, tindakan, dan kebijakan yang bertindak secara oportunistik dalam sebuah organisasi. De Janasz, Dowd & Scheneider (2012) juga mengatakan *organizational trust* merupakan sebuah fondasi penting dalam lingkungan kerja yang sehat. Dengan adanya *organizational trust*, karyawan cenderung akan tetap termotivasi, produktif, dan kooperatif dalam bekerja sehingga misi yang telah dirancang oleh perusahaan dapat dijalankan oleh karyawan dengan baik. Hadiatmojo (2012), juga mengemukakan salah satu faktor karyawan dapat termotivasi karena adanya suasana bekerja yang memberikan rasa kepercayaan sehingga memberikan kesempatan dalam bertanggung jawab pada hasil pekerjaannya. Oleh karena itu, perusahaan mampu mencapai visinya dengan efektif. Hal tersebut, disebabkan oleh tingginya kepercayaan yang dapat memperbaiki semangat, energi, gairah, kreativitas dan suka cita dalam hubungan antar sesama karyawan (Covey dan Merrill, 2010). Pada dasarnya, *organizational trust* memengaruhi bagaimana pandangan karyawan terhadap perusahaan tersebut, serta bagaimana karyawan menyikapi setiap perubahan yang dilakukan perusahaan tersebut (Puspitasari, 2019). 3 Aspek pada *organizational trust* yang di kemukakan oleh Cummings (1995), yaitu *keeps commitment*, *negotiates honestly*, dan *avoids taking excessive advantage*, memperlihatkan bagaimana *trust* dapat meningkatkan hubungan karyawan antara karyawan lain maupun perusahaan itu sendiri. Hal ini, membuktikan karyawan yang telah memiliki *trust* terhadap perusahaan merasa apa yang dilakukan manajemen tidak lain hanya untuk mencapai tujuan tanpa merugikan individu karyawan tersebut. Pada wawancara yang dilakukan peneliti terhadap seorang karyawan di salah satu perusahaan di kota Bandung, menyatakan alasan

beliau bertahan di perusahaannya saat bekerja saat ini yaitu karena lingkungan pekerjaan yang nyaman, perusahaan yang mendukung perkembangan karirnya, serta hubungan yang baik pada sesama karyawan. Sesuai dengan pendapat Puspitasari (2019), Perusahaan yang cenderung memberikan kesempatan pada setiap karyawan dalam mengambil tantangan, transparan dalam memberikan informasi perkembangan perusahaan, serta memberikan hak karyawan sesuai dengan pencapaian menjadikan karyawan akan merasa dihargai sebagai karyawan

Berbekal pencapaian, hak sebagai karyawan, serta hubungan yang baik antar sesama karyawan maupun organisasi, karyawan akan cenderung memiliki alasan untuk tetap bertahan pada perusahaan. Hal tersebut, dapat dinamakan *Job Embeddedness*. *Job embeddedness* diartikan sebagai salah satu jaringan yang mendorong individu untuk tetap bertahan dalam organisasi, dimana jaringan tersebut terbagi menjadi organisasi itu sendiri dan komunitas di dalamnya (Nostra, 2011). Jaringan tersebut diartikan sebagai aspek yang diukur dalam *job embeddedness* yaitu *fit*, *links*, dan *sacrifice*. Ketiga aspek ini merupakan penggambaran bagaimana keadaan karyawan dengan kecocokan terhadap pekerjaannya, hubungan dengan sesama karyawan maupun perusahaan serta hal apa saja yang individu korbankan ketika keluar dari suatu perusahaan. Kismono (2011) berpendapat bahwa karyawan yang memiliki *job embeddedness* dalam pekerjaan mereka akan merasa lebih melekat pada kolega, pekerjaan dan organisasi serta mengekspresikan keterikatan mereka dengan mempertahankan keanggotaan organisasi di tempat mereka bekerja. Dengan demikian, *job embeddedness* memperlihatkan bagaimana hubungan yang terbentuk dari kepercayaan menghasilkan kualitas sumber daya manusia dalam menggerakkan roda perusahaan yang tertuang dalam visi dan misi perusahaan.

Sesuai dengan penelitian yang dilakukan Paramastri (2018), yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara *organizational trust* dengan *job embeddedness*. Lalu, uraian sebelumnya mengenai fenomena *organizational trust* serta *job embeddedness* pada karyawan menjadikan alasan untuk melihat tingkat pengaruh kedua variabel tersebut.

B. Rumusan Masalah Penelitian

Pertanyaan penelitian berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya yaitu “bagaimana pengaruh *organizational trust* terhadap *job embeddedness* pada karyawan generasi Y di Kota Bandung.”

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui “pengaruh *organizational trust* terhadap *job embeddedness* pada karyawan generasi Y di Kota Bandung”.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memiliki manfaat secara teoritis dan praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian dapat bermanfaat bagi pengembangan dan dapat dijadikan sebagai informasi mengenai *organizational trust*, *job embeddedness* serta pengaruh keduanya pada karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Secara praktis penelitian ini bermanfaat bagi pihak manajemen perusahaan untuk dapat mengembangkan kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan *organizational trust* agar *job embeddedness* karyawan semakin meningkat.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan penelitian selanjutnya khususnya dalam penelitian yang berkaitan dengan *organizational trust* dan *job embeddedness*.

E. Struktur Organisasi Proposal Penelitian

Sistematika proposal penelitian ini dibagi menjadi tiga bab sebagai berikut:

1. BAB I PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bab pendahuluan yang terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan struktur organisasi proposal penelitian

2. BAB II KAJIAN TEORI

Bab ini merupakan pemaparan teori mengenai konsep *organizational trust* dan *job embeddedness*. Selain itu bab ini juga berisi mengenai pemaparan kerangka pemikiran, asumsi, dan hipotesis penelitian

3. BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini merupakan penjabaran mengenai metode yang digunakan dalam penelitian. Bab ini terdiri dari desain penelitian, populasi dan sampel, variabel penelitian definisi operasional, definisi konseptual, teknik pengambilan data, dan instrumen penelitian

4. BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan pemaparan hasil dari pengolahan data berupa data secara demografis, perolehan tingkat kategorisasi serta hasil analisis regresi.

5. BAB V SIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

Bab ini merupakan pemaparan kesimpulan penelitian, implikasi penelitian serta rekomendasi yang dapat di berikan terhadap peneliti selanjutnya maupun subjek yang dapat menggunakan hasil penelitian tersebut.