

BAB I

PENDAHULUAN

Pada BAB ini berisi uraian mengenai hal-hal yang mendasari penelitian, yaitu: latar belakang penelitian, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika organisasi proposal penelitian.

A. Latar Belakang Penelitian

Dalam sebuah organisasi, sumber daya manusia merupakan salah satu yang memiliki peranan penting untuk keberlangsungan perusahaan dan juga memegang peranan untuk mencapai tujuan bersama. Sumber daya manusia merupakan sumber yang mengarahkan dan menggerakkan organisasi serta mengembangkan dan mempertahankan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat. Menurut Bakker dan Leiter (2010) bahwa saat ini, perusahaan tidak hanya mencari calon karyawan dengan kemampuan di atas rata-rata saja, tetapi juga mencari calon karyawan yang dapat berinvestasi pada diri sendiri untuk berpartisipasi penuh dalam pekerjaan, proaktif dan memiliki komitmen tinggi terhadap standar kinerja yang berkualitas. Perusahaan juga membutuhkan karyawan yang energik dan berdedikasi, yaitu karyawan yang memiliki engagement dengan pekerjaan mereka.

Hasil Survei Crest pada tahun 2018 oleh Kevin Stiles dalam artikel ACT Consulting mengungkapkan bahwa 87% dari karyawan yang bekerja diberbagai bagian dunia, tidak memiliki *engagement* dalam bekerja. Hasil survei sebelumnya dilansir dalam artikel wartaekonomi yang dilakukan oleh Dale Carnegie Indonesia melalui studi bertajuk "*Employee Engagement Among Millennials*" (2016) menyebut hanya 25% tenaga kerja milenial (kelahiran 1986-2000) yang terlibat sepenuhnya dengan perusahaan tempat mereka bekerja. Padahal, peran milenial sebagai angkatan kerja utama disebuah perusahaan justru semakin besar seiring dengan pensiunnya generasi *Baby Boomers* (1945-1964) dan kenaikan jabatan generasi X (1965-1985) menduduki posisi penanggung jawab.

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 31 Maret-06 April 2022 kepada dua belas orang karyawan di daerah industri Jawa Barat seperti Bekasi, Karawang, Purwakarta, dan Bandung Raya mengungkapkan bahwa dalam kurun waktu kurang dari satu tahun terdapat karyawan yang mengundurkan diri kurang lebih tiga sampai lima karyawan dengan masa kerja kurang dari lima tahun yang dilatar belakangi oleh *performance* yang tidak meningkat, *turn over intention*, tidak berkembang, dan lingkungan kerja kurang mendukung. Kondisi tersebut yang melatar belakangi pemilihan lokasi sampel penelitian dalam penelitian ini. Selain itu, dikutip dari Kompas.com (2019) Head of Research JLL Indonesia James Taylor menyebutkan Bekasi, Karawang, dan Purwakarta masih menjadi wilayah favorit untuk kawasan industri dan logistik. Bandung Raya dipilih karena banyak terdapat perusahaan yang bergerak dibidang industri kreatif, sejalan dengan pernyataan yang dikutip dari Kumparan.com (2020) Bandung Raya memiliki peran sebagai pintu gerbang ke kawasan-kawasan internasional dan mempunyai potensi untuk mendorong daerah sekitarnya serta sebagai pusat jasa, pusat pengolahan, dan simpul transportasi yang melayani beberapa provinsi atau nasional.

Work engagement merupakan keadaan energi tinggi yang positif, afektif motivasi yang dikombinasikan dengan tingkat dedikasi yang tinggi dan fokus yang kuat pada pekerjaan (Schaufeli & Bakker, 2010). Artinya karyawan memiliki andil dalam pekerjaan yang membuat karyawan tersebut tergugah untuk memiliki performa yang terbaik untuk perusahaan. Menurut Lockwood (2007) work engagement adalah situasi di mana seseorang dapat berkomitmen secara emosional dan intelektual terhadap organisasi. Work engagement sebagai perasaan energik, antusias, waspada dan merasa bangga terhadap hasil kerja mereka. Engagement terasa menyenangkan dan memiliki berbagai hasil positif untuk kesejahteraan psikologis.

Menurut Bakker dan Leiter (2010) bahwa karyawan yang memiliki engagement tinggi akan bekerja lebih dari kata “cukup baik”, berkomitmen pada tujuan, menggunakan intelegensi untuk membuat pilihan bagaimana cara terbaik untuk *work engagement* menyelesaikan suatu tugas, memonitor tingkah laku diri sendiri untuk memastikan apa yang dilakukan benar dan sesuai dengan

tujuan yang akan dicapai dan akan mengambil keputusan untuk mengoreksi jika diperlukan.

Bakker (2011) menyebutkan bahwa karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi memiliki tiga keuntungan. Pertama, karyawan menjadi lebih bahagia dan antusias, sehingga dapat menghasilkan sumber daya kerja yang berdampak pada penyelesaian tugas dan hasil kinerja yang lebih baik. Kedua, karyawan akan lebih sehat jasmani dan rohani, sehingga karyawan dapat lebih fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya. Ketiga, karyawan akan menyalurkan *work engagement* kepada karyawan yang lain, sehingga hubungan interpersonal dapat terjalin dengan baik dan kinerja kelompok menjadi lebih baik. Schaufeli (2012) mengatakan bahwa karyawan yang memiliki *work engagement* juga mempunyai inisiatif yang tinggi dalam mengerjakan tugas dan lebih termotivasi untuk belajar lebih dari apa yang dikerjakan sehari-hari.

Dalam situasi yang dijelaskan di atas, peran lingkungan sosial sangat dibutuhkan untuk mendorong individu dalam mempertahankan keunggulan kinerja dan juga mempertahankan pertumbuhan organisasi yang berkelanjutan. Tujuannya yaitu untuk mempertahankan dan meningkatkan *work engagement*. Salah satunya yaitu peran pertemanan di tempat kerja. Didukung hasil penelitian Methot et al (2016) ketika karyawan memiliki pertemanan yang baik di tempat kerja, kebersamaan dan kesukarelaan dari pertemanan di tempat kerja memberi mereka sumber daya potensial dan dukungan untuk mencapai tujuan kerja. Pertemanan di tempat kerja didefinisikan sebagai hubungan interpersonal informal di tempat kerja, dimana pertemanan di tempat kerja menghadirkan hubungan yang intim antara karyawan, yang berbeda dari hubungan instrumenal seperti hubungan mentoring dan hubungan supervisor-karyawan (Nielsen et al., 2000; Dobel, 2001; Cao & Zhang, 2020).

Selain itu agar karyawan lebih terikat dalam pekerjaannya, maka harus ada dukungan dari seorang pemimpin, hubungan dengan pemimpin yang kuat, dan terutama dalam hal komunikasi. Seperti yang disebutkan dalam penelitian Rahmadani dan Schaufeli (2020) salah satu anteseden yang berperan penting dalam meningkatkan *work engagement* adalah kepemimpinan. Salah satunya

yaitu pemimpin dengan gaya kepemimpinan autentik. Penelitian yang dilakukan oleh Wang dan Hsieh (2013) hasilnya menunjukkan bahwa kepemimpinan autentik berhubungan positif dengan kepercayaan karyawan, yang tidak diragukan lagi terkait dengan *work engagement*. Pemimpin autentik tidak hanya memberdayakan karyawannya, namun dapat juga meningkatkan *engagement* dalam pekerjaan mereka (Towsen et al., 2020). Gaya kepemimpinan ini memiliki potensi dalam meningkatkan *work engagement* pada karyawan. Sebab gaya kepemimpinan ini bertindak sebagai jembatan yang kuat antara karyawan dan pemimpin, untuk mengembangkan pemahaman yang jelas terkait dengan tingkat motivasi, nilai dan kepentingan (Al Khajeh, 2018).

Avolio et al. (2004) mengklaim bahwa pemimpin dengan gaya autentik dapat meningkatkan identifikasi sosial karyawan dengan menciptakan rasa yang lebih dalam tentang nilai-nilai moral yang tinggi dan mengungkapkan tingkat kejujuran dan integritas yang tinggi dalam hubungan mereka dengan karyawan. Tingkat tinggi kesadaran diri pemimpin autentik, dalam kombinasi dengan orientasi perilaku dan relasional autentik mereka, dapat mempengaruhi perasaan identifikasi pengikut dengan pemimpin dan organisasi (Ilieset et al., 2005; Arici, 2018). Mafud dan Moreno (2018) menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan autentik dapat mempengaruhi cara individu mengalami dan merespons pertemanan di tempat kerja, sehingga dapat memodifikasi atau memperkuat pengaruh pertemanan terhadap *work engagement* (Wei et al., 2018). Dengan demikian, gaya kepemimpinan autentik dapat berperan sebagai variabel moderasi yang mengontrol atau memodifikasi pengaruh pertemanan di tempat kerja terhadap *work engagement*.

Mubarak dan Noor (2018) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan autentik berhubungan dengan kreativitas karyawan, melalui efek mediasi dari *work engagement* dan pemberdayaan psikologis. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hassan dan Ahmed (2011) menjelaskan bahwa kepemimpinan autentik meningkatkan kepercayaan karyawan pada pemimpin, dan berkontribusi pada *work engagement*. Selanjutnya penelitian terdahulu menuturkan bahwa kepemimpinan autentik secara positif memprediksi *work*

engagement dan organizational citizenship behavior. Selain itu, temuan mengungkapkan wawasan baru ke dalam efek positif dan signifikan dari kepemimpinan autentik pada work engagement dan organizational citizenship behavior melalui kepuasan kebutuhan motivasi kerja (Santiago et al., 2021).

Berdasarkan saran dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Yan et al., (2021) bahwa peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan variabel lain sebagai variabel moderasi pertemanan di tempat kerja dan work engagement, seperti membandingkan antara karyawan yang memiliki independent jobs dengan karyawan yang memiliki interdependent jobs yang lebih bergantung pada bantuan terkait pekerjaan rekan kerja untuk memenuhi pekerjaan mereka dan gaya kepemimpinan. Omuris (2019) penelitian selanjutnya harus memeriksa hubungan antara pertemanan di tempat kerja dan hasil kerja karyawan dengan menjelaskan hubungan antara pertemanan di tempat kerja dan *work engagement*. Penelitian lain juga menyarankan agar peneliti selanjutnya mempertimbangkan dampak dari gaya kepemimpinan yang berbeda untuk mengeksplorasi dan bisa menjadi nilai potensial dalam memanfaatkan *work engagement* (Radhwan et al., 2020).

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah peneliti paparkan, peneliti tertarik untuk meneliti lebih dalam terkait *work engagement*, pertemanan di tempat kerja, dan gaya kepemimpinan autentik. Sehingga peneliti ingin mengajukan judul penelitian “Pengaruh Pertemanan di Tempat Kerja Terhadap *Work Engagement* Dimoderasi Oleh Gaya Kepemimpinan di Kawasan industri Jawa Barat”.

B. Pertanyaan Penelitian

Pertanyaan penelitian dalam penelitian ini, yaitu apakah gaya kepemimpinan autentik dapat memoderasi pengaruh pertemanan di tempat kerja terhadap *work engagement*?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dalam penelitian ini, yaitu untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan autentik dapat memoderasi pengaruh pertemanan di tempat kerja terhadap *work engagement*.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya hasil penelitian di bidang psikologi, khususnya Psikologi Industri dan Organisasi yang berkaitan dengan sumber daya manusia diorganisasi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dalam penelitian selanjutnya khususnya dalam penelitian yang berkaitan dengan pertemanan di tempat kerja, *work engagement*, dan gaya kepemimpinan autentik.

b. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi dan manfaat bagi perusahaan, sehingga pihak perusahaan mampu mengambil tindakan secara preventive untuk meningkatkan *work engagement* yang ada pada karyawan yang memiliki rasa *engagement* yang rendah terhadap pekerjaannya. Sehingga untuk lebih lajut produktivitas perusahaan ikut berkembang sejalan dengan perkembangan karyawannya.

E. Sistematika Skripsi

Adapun sistematika skripsi ini sebagai berikut:

1. BAB I Pendahuluan

BAB ini berisi uraian mengenai hal-hal yang mendasari penelitian, yaitu, latar belakang penelitian, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika organisasi proposal penelitian.

2. BAB II Kajian Pustaka

Pada BAB ini berisi penjelasan tentang kajian teori-teori yang digunakan sebagai landasan dalam penelitian, kerangka berpikir, dan hipotesis penelitian.

3. BAB III Metode Penelitian

Pada BAB ini berisi penjelasan mengenai desain penelitian, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional, pengumpulan data, instrumen penelitian, analisis data, serta prosedur penelitian dan agenda kegiatan.

4. Daftar Pustaka

5. Lampiran