

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya yang merupakan aset dalam segala aspek pengelolaan terutama yang menyangkut eksistensi organisasi Bukit, (2017:02). Menurut Alzyoud (2018) mengatakan bahwa keterikatan penting dalam organisasi. Keterikatan kerja merupakan situasi yang mendorong karyawan untuk perkembangan dalam organisasi Niswaty *et al* (2021). Salah satu alasan mengapa keterikatan kerja adalah konsep yang sangat populer karena sangat bagus sebagai predictor, penting terhadap karyawan, tim dan hasil organisasi atau perusahaan Bakker dan Albrecht, (2018). Keterikatan kerja diidentifikasi sebagai sikap kerja yang paling positif (Wirawan *et al*, 2020).

Penelitian ini mengambil objek pada PT. Bukit Sawit Semesta (BSS) yang merupakan salah satu perusahaan CPO (*Crude Palm Oil*) yang berasal dari pekanbaru dan telah berdiri di Nagari manggopoh Kab. Agam. Untuk mengetahui dan melihat fenomena keterikatan kerja pada karyawan di PT. Bukit Sawit Semesta (BSS), maka penulis melakukan survey awal dengan membagikan kuesioner pada karyawan PT. Bukit Sawit Semesta (BSS) sebanyak 30 responden, dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Hasil Survey Awal Keterikatan Kerja Pada Karyawan PT. Bukit Sawit**  
**Semesta (BSS) Nagari Manggopoh Kabupaten Agam**

No	Pernyataan	Jawaban		Persentase	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
1	Di tempat kerja, saya penuh energy	20	10	0.67	0.33
2	Dalam pekerjaan saya, saya merasa kuat dan bersemangat	15	15	0.50	0.50
	Ketika saya bangun di pagi hari, saya merasa ingin bekerja	15	15	0.50	0.50
4	Saya dapat terus bekerja untuk waktu yang sangat lama pada suatu waktu	10	20	0.33	0.67
5	Dalam pekerjaan saya, saya tangguh secara mental	18	12	0.60	0.40
6	Di tempat kerja, saya selalu bertahan, bahkan ketika segala sesuatunya tidak berjalan dengan baik	5	25	0.17	0.83
7	Saya menemukan pekerjaan yang saya lakukan penuh makna dan tujuan	5	25	0.17	0.83
8	Saya antusias dengan pekerjaan saya	10	20	0.33	0.67
9	Pekerjaan saya menginspirasi saya	8	22	0.27	0.73
10	Saya sangat bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan	13	17	0.43	0.57
11	Saya merasa pekerjaan saya menantang	15	15	0.50	0.50
12	Waktu berlalu ketika saya sedang bekerja	15	15	0.50	0.50
13	Ketika saya bekerja, saya melupakan hal lain disekitar saya	20	10	0.67	0.33
14	Saya merasa senang ketika saya bekerja secara intens	10	20	0.33	0.67
15	Saya tenggelam dalam pekerjaan saya	5	25	0.17	0.83
16	Saya terbawa suasana saat bekerja	15	15	0.50	0.50
17	Sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan saya	5	25	0.17	0.83
	<b>Rata-rata</b>	<b>12</b>	<b>18</b>	<b>0.40</b>	<b>0.60</b>

Sumber : Hasil survey, 2021. Salanova et al., (2005).

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa mayoritas responden memberikan jawaban dengan kategori jawaban “tidak” yaitu 60 %. Hal ini dapat diartikan bahwa keterikatan kerja pada karyawan PT. Bukit Sawit Semesta (BSS)

Nagari Manggopoh Kabupaten Agam masih rendah. Artinya karyawan PT. Bukit Sawit Semesta (BSS) masih kurang memiliki motivasi untuk meningkatkan kinerja pada level yang lebih tinggi, dimana karyawan masih kurang memiliki keterikatan kerja, usaha dan kebanggaan saat bekerja untuk berkomitmen terhadap organisasi.

Keterikatan kerja diartikan sebagai suatu yang positif, keadaan pikiran yang berhubungan dengan pekerjaan yang memiliki karakteristik semangat, dedikasi dan absorpsi (Rahmadani *et al*,2020). Keterikatan kerja terdiri dari tiga dimensi yaitu: fisik, emotional dan keterlibatan kognitif (Basit,2017). Mengikuti argument Chughtai dan Buckley,dalam (Alzyoud 2018), mengatakan adanya hubungan kepercayaan dan keterikatan kerja saling mendukung. Kepercayaan penting dalam kepemimpinan yang efektif dan terutama dalam membentuk keterikatan kerja (Fleig-Palmer *et al*, 2018). Ketika kepercayaan rendah, segala jenis perubahan organisasi mencurigakan dan mengancam merusak kerjasama tim (Havold *et al*, 2020). Selain kepercayaan pada pemimpin berpengaruh terhadap keterikatan kerja, terdapat pula penelitian yang mengatakan bahwa kepercayaan pada pemimpin berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap keterikatan kerja. Menurut Kumar dan Saha (2017) menyatakan bahwa keterikatan kerja dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Organisasi berjuang untuk mempertahankan karyawan mereka yang berbakat untuk memahami kepuasan di tempat kerja yang dapat meningkatkan keterikatan kerja (Garg, Dar & Mishra, 2018). Kepuasan kerja dan keterikatan kerja memainkan peran utama dalam mempertahankan staf, selain itu, kepuasan kerja dan keterikatan kerja terbukti

terkait secara signifikan. Artinya, di tempat kerja dimana karyawan percaya terhadap pemimpinnya, karyawan pada intinya akan terlibat dalam pekerjaan dan menunjukkan kepuasan dengan pekerjaan mereka (Ozturk *et al.*,2021).

Dalam penelitian ini, penyebab keterikatan kerja pada karyawan PT. Bukit Sawit Semesta (BSS) Nagari manggopoh Kabupaten Agam rendah dapat dipengaruhi oleh dua variabel yaitu kepercayaan pada pemimpin dan kepuasan kerja. Ketika kepercayaan terhadap pemimpin rendah, akan mengancam dan merusak kerja tim, karyawan yang tidak puas dan memiliki kepercayaan yang rendah pada pemimpin mereka akan berdampak terhadap kinerja, artinya keterikatan kerja pada karyawan dipengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung oleh kepercayaan pada pemimpin. Hal tersebut mendasari penelitian ini mengambil judul “Pengaruh Kepercayaan pada pemimpin Terhadap Keterikatan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi Pada Karyawan PT. Bukit Sawit Semesta (BSS) di Nagari Manggopoh Kabupaten Agam”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang dan fenomena penelitian, maka diajukan sejumlah pertanyaan yang akan dibahas dalam penelitian yaitu :

1. Apakah pengaruh kepercayaan pada pemimpin terhadap keterikatan kerja karyawan pada PT. Bukit Sawit Semesta (BSS) Nagari Manggopoh, Kabupaten Agam ?
2. Apakah pengaruh kepercayaan pada pemimpin terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bukit Sawit Semesta (BSS) Nagari Manggopoh, Kabupaten Agam ?
3. Apakah pengaruh kepuasan kerja terhadap keterikatan kerja karyawan pada PT. Bukit Sawit Semesta (BSS) Nagari Manggopoh, Kabupaten Agam?
4. Apakah kepuasan kerja menjadi pemediasi pada pengaruh kepercayaan pada pemimpin terhadap keterikatan kerja pada karyawan PT. Bukit Sawit Semesta (BSS) Nagari Manggopoh, Kabupaten Agam?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan uraian rumusan masalah maka tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah membuktikan secara empiris :

1. Untuk menganalisa pengaruh kepercayaan pada pemimpin terhadap keterikatan kerja karyawan pada PT. Bukit Sawit Semesta (BSS) Nagari manggopoh, Kabupaten Agam.
2. Untuk menganalisa pengaruh kepercayaan pada pemimpin terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bukit Sawit Semesta (BSS) Nagari Manggopoh, Kabupaten Agam.
3. Untuk menganalisa pengaruh kepuasan kerja terhadap keterikatan kerja karyawan pada PT. Bukit Sawit Semesta (BSS) Nagari Manggopoh, Kabupaten Agam.

4. Untuk menganalisa pengaruh kepuasan kerja menjadi pemediasi pengaruh kepercayaan pada pemimpin terhadap keterikatan kerja pada karyawan PT. Bukit Sawit Semesta (BSS) Nagari Manggopoh, Kabupaten Agam.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Sesuai dengan tujuan penelitian, penelitian ini memiliki beberapa manfaat praktis, sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan menjadi pedoman atau bahan pertimbangan manajemen dalam mengelola karyawan tentang factor-faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja pada PT. Bukit Sawit Semesta (BSS) Nagari Manggopoh Kabupaten Agam.
2. Bagi penelitian selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi dalam pengembangan teori mengenai factor-faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja.