

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor terpenting dalam sebuah organisasi atau perusahaan, maka semestinya sumber daya manusia ini dikelola sebaik mungkin agar bisa meningkatkan kebutuhan organisasi atau perusahaan. Salah satu cara yang harus dilakukan oleh organisasi atau perusahaan adalah mendorong para karyawan agar tidak membatasi diri pada yang sudah tertulis didalam deskripsi pekerjaan mereka dengan cara melakukan *job enrichment* melalui pengaruh *engagement*.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Flavia Norpina Sungkit, IJK Sito Meiyanto (2015) menyebutkan bahwa pengayaan pekerjaan berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan melalui peningkatan kebermanaknaan psikologis sebagai mediator, hal tersebut memiliki arti bahwa semakin tinggi tingkat kebermanaknaan psikologis pegawai atau karyawan di suatu perusahaan atau organisasi maka semakin tinggi juga pengaruh dari pengayaan pekerjaan terhadap keterikatan karyawan, dan sebaliknya semakin rendah tingkat kebermanaknaan psikologis pegawai atau karyawan di suatu organisasi atau perusahaan maka semakin rendah juga pengaruh dari pengayaan pekerjaan terhadap keterikatan karyawan. Pernyataan tersebut juga didukung oleh penelitian dari Wika Haris Putri, Andreas Ronald Setianan (2018) yang menyatakan bahwa pengayaan pekerjaan memiliki tingkatang yang cukup sedang artinya pengayaan pekerjaan belum berjalan dengan baik terhadap keterikatan karyawan (*engagemen*).

. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Anja Van Den Broeck, Maarten Vansteenkiste, Hans De Witte, Willy Lens 2008 menyatakan keterikatan karyawan dan kebermaknaan psikologis sebagai mekanisme mendasar yang menjanjikan untuk berkembangnya karyawan ditempat kerja, hal tersebut berarti semakin baik pelaksanaan yang dilakukan oleh perusahaan atau organisasi maka karyawan atau pegawai juga akan berkembang dengan baik dan cepat, dan sebaliknya apabila semakin buruk pelaksanaan yang dilakukan oleh perusahaan atau organisasi maka karyawan atau pegawai tidak akan berkembang.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Reesahad S Dalal, Michael Baysinger, Bradley Brummel, James LeBreton 2012 menyatakan bahwa pengaruh negatif keterikatan karyawan melalui kebermaknaan psikologis yang hasilnya tidak terpengaruh, artinya didalam perusahaan atau organisasi ada masalah, baik eksternal maupun internal, baik antar rekan kerja atau kelompok sehingga pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai atau karyawan tidak berjalan dengan baik.

Tugas dan sistem kerja yang ada pada Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya sudah diatur secara rinci oleh peraturan Wali Kota Surabaya nomor 54 tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, uraian tugas dan fungsi serta tata kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya menimbang bahwa sebagai pelaksanaan ketentuan pasal 6 peraturan daerah kota Surabaya nomor 14 tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah kota Surabaya, perlu menetapkan perturan Walikota tentang kedudukan, susunan organisasi, uraian tugas dan fungsi serta tata kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya. Ini menjadi suatu acuan bagi pimpinan Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya untuk mendesain atau mengatur agar tercipta budaya organisasi yang membuat karyawan nyaman dalam melakukan suatu pekerjaan dengan dilakukannya pengayaan pekerjaan (*job enrichment*) oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya.

Masalah pengayaan pekerjaan (*job enrichment*) pada Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya, banyak terobosan-terobosan yang dilakukan oleh kepala bagian, diantara melakukan pengayaan pekerjaan (*job enrichment*) agar karyawan bisa mengembangkan diri dan merasa bermakna. Bukan hanya itu, kepala bagian berharap agar karyawan juga memiliki pengetahuan dan tingkat keahlian yang lebih tinggi. Namun demikian, juga tidak dapat dipungkiri bahwa pengayaan pekerjaan (*job enrichment*) belum berjalan dengan baik karena banyak faktor-faktor yang menjadi kendala. Kendala yang ditemui peneliti terdapat pada bidang hubungan seksi hubungan industrial, syarat kerja dan jamsostek.

Adapun tupoksi dalam bidang seksi industrial antara lain Menyiapkan bahan perencanaan dan pelaksanaan pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial meliputi perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh, Menyiapkan bahan perencanaan dan pelaksanaan pencegahan dan penyelesaian mogok kerja dan penutupan perusahaan (lock out), Menyiapkan bahan perencanaan dan pelaksanaan penyusunan dan pengusulan formasi serta melakukan pembinaan mediator, konsiliator, arbiter di wilayah kota, Menyiapkan bahan perencanaan dan pelaksanaan pendaftaran dan seleksi calon hakim ad-hoc pengadilan hubungan industrial yang wilayahnya meliputi kota, dan seterusnya.

Setiap tupoksi yang disebutkan, terdapat karyawan yang fokus pada bagian masing-masing. Jika dilihat dari hal tersebut peneliti menyimpulkan bahwa pengayaan pekerjaan (*job enrichment*) belum berjalan secara maksimal, dikarenakan peneliti menjumpai fenomena pada bagian Hubungan Industrial, Syarat Kerja, dan Jamsostek. Pada bagian tersebut terdapat pegawai yang mendapatkan pengayaan pekerjaan (*job enrichment*) diluar *job disk* yang telah ditetapkan seperti salah satu pegawai yang tugasnya merekapitulasi data mendapatkan pengayaan pekerjaan (*job enrichment*) mendampingi mediator dalam proses memediasi permasalahan hubungan industrial. Meskipun pegawai yang memiliki tugas merekapitulasi

data dan pegawai dengan bagian mendampingi mediator dalam proses memediasi permasalahan hubungan industrial terdapat pada bidang yang sama yakni bidang hubungan industrial, syarat kerja dan jamsostek akan tetapi dua bagian yang dipaparkan peneliti memiliki tugas secara spesifik masing-masing dan sangat berbeda.

Fenomena yang terjadi tentang keterikatan karyawan (*employee enagement*) yang ada pada Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya ini adalah masalah yang sudah lama terjadi, ini mengakibatkan kinerja organisasi tidak bisa maksimal akibatnya banyak tugas yang belum terselesaikan karena kurangnya tanggung jawab, loyalitas, dan komitmen dari para karyawan. Hubungan dari setiap seksi bidang juga harus baik, banyak miskomunikasi yang terjadi antara bidang satu dengan bidang yang lainnya akibatnya merugikan banyak pihak, yang seharusnya hari ini selesai menjadi tidak selesai karena kesalah fahaman tersebut, sehingga hal ini menjadi masalah besar yang harus segera diselesaikan.

Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya adalah dinas dibawah pimpinan pemerintah kota Surabaya yang mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintah bidang tenaga kerja yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan. Dalam penelitian kali ini peneliti ingin mengetahui *Pengaruh Job Enrichment Terhadap Keterikatan karyawan Melalui Kebermaknaan Psikologis Sebagai Variabel Mediator Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya*, dan selanjutnya bisa disusun rumusan masalah.

1.2 Rumusan Masalah

- 1 Apakah pengayaan pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan Karyawan Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya ?
- 2 Apakah kebermaknaan psikologis memperkuat pengaruh pengayaan pekerjaan terhadap keterikatan karyawan melalui kebermaknaan psikologis pada Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

- 1 Untuk mengetahui Apakah pengayaan pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan pada Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya
- 2 Untuk mengetahui Apakah kebermaknaan psikologis memperkuat pengaruh pengayaan pekerjaan terhadap keterikatan karyawan melalui kebermaknaan psikologis pada Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya

1.4 Manfaat Penelitian

Berikut ini adalah manfaat penelitian.

1.4.1 Bagi Penulis

Dapat menambah pengetahuan tentang pokok masalah yang ada di organisasi/perusahaan dan membandingkan dengan teori yang diperoleh di bangku perkuliahan

1.4.2 Bagi Organisasi/Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi organisasi/perusahaan dan sebagai bahan masukan untuk menetapkan kebijakan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan

1.4.3 Bagi Almamater

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memenuhi informasi dan referensi bagi peneliti lain yang mengambil topik yang sama dan menambah bahan baca di perpustakaan Universitas Trunojoyo Madura.