

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) dalam konteks organisasi merujuk pada individu-individu yang bekerja di dalamnya. Apabila sumber daya manusia yang dimiliki oleh sebuah perusahaan memiliki kinerja yang baik maka sebuah perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan. Pada perusahaan sangat membutuhkan karyawan dengan semangat individu yang sangat aktif dan memiliki sebuah komitmen dalam bekerja yang tinggi, maka dengan demikian perusahaan mampu bertahan dan berkembang dalam menghadapi persaingan yang sangat kuat dan semakin ketat (Dwitasari *et al.* 2015). Salah satu aspek penting yang berdampak pada produktivitas dan kesejahteraan karyawan adalah *work engagement*, yang menggambarkan tingkat komitmen, keterlibatan, dan kegembiraan yang dirasakan oleh karyawan dalam menjalani pekerjaan karyawan. *Work engagement* bukan hanya sekedar hadir di tempat kerja, tetapi juga melibatkan hati dan pikiran karyawan dalam melakukan tugas-tugas karyawan.

Work engagement merupakan pengungkapan perasaan yang semangat dan antusias karyawan terhadap suatu pekerjaan yang sedang dijalankan sehingga karyawan memiliki kepercayaan diri dapat menyelesaikan dan menikmati pekerjaan yang dihadapinya (Al Faizah, 2022). Dapat disimpulkan *work engagement* merupakan keadaan pada karyawan yang melakukan pekerjaan sepenuh hati yang dimana karyawan memiliki keselarasan hati didalam kehidupan dan didalam pekerjaan. Menurut Al Faizah (2022) terdapat indikator keberhasilan pada *work engagement* yaitu kekuatan, dedikasi dan *absorption*, dan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor internal dan eksternal, termasuk dukungan dari pimpinan atau atasan (*Supervisor support*). Demikian pula kajian empiris Mekhum dan Jermsitiparset (2019); Wahyuni dan Lestari (2020); Mufarrikah, Yunardi dan Syakarafh (2020); Talebzadeh dan Karatepe (2020); Al Faizah, (2022); Rahmawati dan Pusparini (2023); Cahyono, dkk (2023) mengungkapkan pengaruh signifikan positif *supervisor support* terhadap *work engagement*.

Supervisor support merupakan dukungan dari seorang atasan yang dapat diartikan menjadi sebuah dukungan dan keikutsertaan seorang pemimpin dalam memberikan dukungan seperti motivasi dan hadiah yang membuat karyawan terpacu untuk menjadi lebih baik yang mencakup berbagai aspek, seperti dukungan emosional, dukungan instrumental, dan dukungan informasional yang diberikan oleh atasan langsung kepada karyawan (Al Faizah, 2022). *Supervisor support* merupakan sebuah yang dinilai yang dipersepsikan karyawan sebagai kebutuhan emosi sosial, yang mengindikasikan kesiapan supervisor untuk memberi apresiasi peningkatan kerja karyawan, serta menunjukkan kecenderungan organisasi dalam menyiapkan bantuan (dukungan) saat dibutuhkan karyawan dalam mengerjakan suatu pekerjaan agar efektif kinerja (Farla, dkk 2020). Berdasarkan penelitian terdahulu *supervisor support* adalah dukungan yang diberikan oleh atasan terhadap karyawan, baik secara emosional, maupun secara langsung. Hal ini ditegaskan oleh Ahmad *et al* (2016) dan Al Faizah (2022) *supervisor support* dapat meningkatkan secara signifikan *meaningful work*.

Demikian pula Khan dan Emily (2013) menjelaskan bahwa *meaningful work* memiliki tujuan yang lebih dalam dalam bekerja cenderung menghasilkan pekerjaan yang lebih bermakna, yang pada akhirnya menghasilkan keterlibatan kerja yang lebih tinggi. *Meaningful work* adalah sebuah perwujudan rasa yang memiliki makna terhadap sebuah kegiatan yang muncul dari seorang karyawan yang berasal dari sebuah tindakan dalam pekerjaan dapat dianggap relevan dengan kepribadian yang dimilikinya (Allan *et al*, 2014). *Meaningful work* atau dalam bahasa Indonesia dikenal sebagai makna kerja adalah konsep yang sangat penting dalam dunia sumber daya manusia dan manajemen. Konsep ini merujuk pada bagaimana karyawan memandang pekerjaan karyawan, khususnya sejauh mana karyawan merasa bahwa pekerjaan tersebut memiliki arti dan nilai yang signifikan dalam kehidupan karyawan. *Meaningful work* dapat dilihat dari aspek yaitu *positive meaning*, *meaning trough work*, dan *greater good motivation* (Al Faizah, 2022). Berdasarkan penelitian diatas *meaningful work* adalah sudut pandang karyawan yang diberikan oleh pimpinan terhadap karyawan terhadap suatu pekerjaan yang dimana karyawan dapat memiliki pengalaman yang selaras antara

pekerjaan dan kehidupan seorang karyawan.

Keterkaitan *supervisor support*, *meaningful work* dengan *work engagement* didasarkan pada teori pertukaran sosial (*Social Exchange Theory*) (Khan *et al*, 2019), dimana teori tersebut menjelaskan bahwa hubungan sosial dapat dipahami melalui pertukaran perasaan dan emosional antara individu. Dalam konteks penelitian ini, pertukaran sumber daya yang tidak wujud antara karyawan dan atasan (*supervisor*) dapat membantu menjelaskan bagaimana *supervisor support* memengaruhi *work engagement* melalui *meaningful work*. Teori Pertukaran Sosial menekankan pertukaran positif antara individu dalam hubungan sosial. Dalam konteks penelitian ini, *supervisor support* dapat dianggap sebagai "sumber daya" yang diberikan oleh atasan kepada karyawan dapat berupa dukungan emosional, umpan balik positif, atau bantuan dalam menyelesaikan tugas (Sidharta, 2020). Pengalaman dan perasaan yang di rasakan setiap individu dalam hubungan interpersonal yang menjadi hubungan yang layak dan realistis dan dapat dijadikan sebagai sebuah penilaian kecenderungan hubungan tertinggi dalam pekerjaan (Sidharta, 2020). Dalam perspektif SDM (Sumber Daya Manusia) hubungan sosial juga sangat penting dan dibutuhkan untuk dapat terjadinya sebuah dukungan dari *supervisor support* atau pimpinan terhadap karyawan pada perusahaan. Kajian empiris Al Faizah (2022) menunjukkan bahwa *supervisor support* mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung pada *work engagement* dengan *meaningful work* sebagai mediasi.

Pekerjaan yang bermakna (*meaningful work*) adalah aspek penting dalam kehidupan karyawan. Karyawan yang merasa pekerjaan yang dilakukan memiliki makna cenderung lebih puas dan berkomitmen (Al Faizah, 2022). Pekerjaan yang bermakna biasanya melibatkan tugas dan tanggung jawab yang dianggap penting dan relevan bagi individu, yang sesuai dengan nilai-nilai dan tujuan individu (Sidharta, 2020). *Meaningful work* berperan sebagai variabel *intervening* atau perantara dalam hubungan antara *supervisor support* dan *work engagement* (Al Faizah, 2022). Hal ini mengindikasikan bahwa *supervisor support* yang diterima oleh karyawan dapat mempengaruhi tingkat *work engagement* karyawan melalui *meaningful work*. Namun, kajian empiris tentang *meaningful work* tersebut belum

banyak dilakukan, sehingga mendorong peneliti untuk melalui kajian tetap peran *meaningful work* sebagai mediasi hubungan *supervisor support* dengan *work engagement*, dengan mengambil objek yang berbeda dari penelitian sebelumnya, yaitu pada PT Tri Sukses Prima yang diprediksikan memiliki karakteristik, budaya, atau tuntutan kerja yang unik, sehingga dapat mempengaruhi dinamika hubungan antara ketiga variabel *supervisor support*, *work engagement*, dan *meaningful work*.

PT Tri Sukses Prima bergerak pada bidang resto dan catering yang dimana dinaungi oleh Sukses Jaya Group. Penelitian ini terdapat beberapa variabel yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dukungan dari setiap pimpinan kepada karyawan dalam memakismalkan *engagement* karyawan dalam pekerjaan sehingga karyawan memiliki komitmen, serta rasa memiliki pada pekerjaan yang sedang di jalankan, melalui setiap pengalaman dan dukungan yang diberikan oleh pimpinan.

Hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan kontribusi bagi manajemen sumber daya manusia pada PT Tri Sukses Prima yaitu dapat memberikan landasan untuk pengembangan strategi dan kebijakan pengelolaan SDM yang dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan karyawan. Oleh karena itu rumusan judul penelitian ini adalah “**Pengaruh *Supervisor Support* Terhadap *Work Engagement* Melalui *Meaningful Work* Karyawan PT Tri Sukses Prima.**”

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *supervisor support* berpengaruh positif signifikan pada *work engagement* karyawan PT Tri Sukses Prima?
2. Apakah *supervisor support* berpengaruh positif signifikan pada *meaningful work* karyawan PT Tri Sukses Prima?
3. Apakah *meaningful work* berpengaruh positif signifikan terhadap *work engagement* karyawan PT Tri Sukses Prima?

4. Apakah *meaningful work* memediasi pengaruh *supervisor support* pada *work engagement* PT Tri Sukses Prima?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Menganalisis signifikansi pengaruh positif *supervisor support* terhadap *meaningful work* karyawan PT Tri Sukses Prima.
2. Menganalisis signifikansi pengaruh positif *supervisor support* terhadap *work engagement* karyawan PT Tri Sukses Prima.
3. Menganalisis signifikansi pengaruh positif *meaningful work* terhadap *work engagement* pada karyawan PT Tri Sukses Prima.
4. Menganalisis peran mediasi *meaningful work* pada pengaruh *supervisor support* terhadap *work engagement* karyawan PT Tri Sukses Prima.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Berdasarkan hasil penelitian maka diharapkan pada perusahaan dapat menambah berbagai wawasan dan pengetahuan baru terhadap penulis, memperkuat dari hasil penelitian terdahulu, serta diharapkan untuk dapat memberikan sebuah kontribusi terhadap setiap perkembangan di setiap literatur penelitian di bidang bisnis dan bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya pada peningkatan *work engagement* melalui *supervisor support*, dan *meaningful work*. Dan pada penelitian kali ini diharapkan bisa dijadikan sebuah referensi dan memberikan sebuah sumbangan konseptual kepada pengembangan penelitian selanjutnya.

b. Manfaat Praktis

Pada penelitian kali ini diharapkan bisa memberikan sebuah kontribusi bagi PT. Tri Sukses Prima terutama dalam meningkatkan profesionalisme pengelolaan SDM, khususnya dalam upaya manajemen

meningkatkan *meaningful work*, *supervisor support* dan *work engagement* di PT. Tri Sukses Prima.

1.5 **Sistematika Penulisan Laporan Skripsi**

Sistematika dalam penulisan laporan penelitian berupa skripsi ini dijelaskan sebagai berikut:

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab pendahuluan berisi penjelasan mengenai latar belakang pemilihan judul, perumusan masalah, tujuan, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan proposal penelitian skripsi.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Bab tinjauan pustaka berisi penjelasan mengenai variabel dalam penelitian, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis (hubungan antar variabel, dan rumusan hipotesis), dan kerangka penelitian.

BAB 3 METODE PENELITIAN

Bab metode penelitian berisi penjelasan mengenai desain penelitian, identifikasi, definisi operasional dan pengukuran variabel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi sampel dan teknik pengambilan sampel, dan metode analisis data yang digunakan.

BAB 4 ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab analisis dan pembahasan berisi mengenai gambaran umum objek penelitian, deskripsi data, hasil penelitian dan pembahasan.

BAB 5 SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

Bab simpulan, keterbatasan, dan saran berisi mengenai simpulan penelitian, keterbatasan penelitian dan saran.