

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah komponen yang sangat penting dan tidak dapat dipisahkan dari sebuah perusahaan atau organisasi. SDM menjadi aset utama dalam menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan bisnis. Oleh karena itu, pengembangan SDM sangat diperlukan agar kemampuan kerja setiap individu dalam organisasi dapat meningkat secara optimal. Perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keterikatan kerja dan adanya dukungan dari rekan kerja agar pegawai terdorong untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara lebih efektif (Yosepa, 2020).

Kinerja (*job performance*) juga dikenal sebagai kerja prestasi, didefinisikan sebagai hasil yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing pegawai dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan etika. Kinerja adalah perilaku nyata yang ditunjukkan oleh setiap pegawai sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja setiap pegawai sangat penting karena kinerja setiap pegawai berkontribusi pada tercapainya kinerja semua fungsi perusahaan. (Mamik, 2016). Kinerja adalah komponen penting yang menginginkan seluruh pegawai bekerja sepenuh hati untuk mencapai hasil kerja yang baik. (Klaas, 2021). Tanpa kinerja yang baik dari seluruh pegawai, keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit dicapai. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah keterikatan kerja. Lusri dan Siagian (2017) dalam Zulkarnain, Prawitowati, dan Setiawan (2024) memberikan penjelasan bahwa kinerja adalah hasil dari kombinasi kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Dessler (2020), dalam Zulkarnain et al. (2024) Ketika kinerja individu dan tim diidentifikasi, diukur, dan disesuaikan dengan tujuan perusahaan, kinerja adalah hasil dari proses

yang berkelanjutan. Kualitas kerja, produktivitas, pengetahuan pekerjaan, kepercayaan, ketersediaan, dan kebebasan adalah enam indikator kinerja.

Dengan memberi pegawai lebih banyak peluang untuk memikul tanggung jawab dan berpartisipasi lebih aktif dalam pekerjaan pegawai, ikatan kerja memberikan motivasi intrinsik. Sari (2021) mengatakan keterikatan adalah seseorang yang secara psikologis hadir secara lahiriah dan batiniah, merasakan suasana tempat kerjanya, terhubung dengan pekerjaan dan tempat kerjanya, menyatu dengan pekerjaan dan tempat kerjanya, dan berfokus pada menyelesaikan peran yang diberikan organisasi dan kinerja yang tinggi di tempat kerja. Keterikatan meningkatkan perilaku positif pegawai dan mengurangi kinerja yang tidak produktif, seperti membolos, dan reorganisasi.

Menurut Schaufeli dan Bakker (2003) dalam Sugianingrat, Widyawati, Costa, Ximenes, Piedede, dan Sarmawa (2019), keterikatan kerja ditandai dengan menggunakan semangat (*vigor*), pengabdian (*dedication*) dan tingkat absorpsi (*absorption*) pada pekerjaan. Dengan kata lain, pegawai dengan tingkat keterikatan kerja yang tinggi cenderung merasa lebih senang dan bermakna dengan apa yang pegawai lakukan, yang pada gilirannya menyebabkan lebih banyak kinerja dan kepuasan karyawan (Maesaroh dan Fadili, 2024). Penelitian sebelumnya (Manalu, Thamrin dan Syahputra, 2020), (Lusianingrum, Affifatusholilah dan Fadhilah, 2020) menghasilkan temuan bahwa keterikatan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dukungan rekan kerja adalah komponen lain yang dapat memengaruhi kinerja pekerja. Menurut Mossholder (2005) pada Muslikah, Prasetyo, Kristiano, dan Alexander (2022) didefinisikan sebagai dukungan yang mencakup bantuan emosional dan instrumental. Pegawai dengan rekan kerja yang peduli dan suka membantu akan lebih mudah menghadapi setiap tekanan dalam pekerjaannya. Menurut Blanchard (2013) dalam Tarigan dan Sugiharto (2024) mendefinisikan dukungan rekan kerja sebagai dorongan dan bantuan dari rekan kerja pegawai. Pengukuran dukungan rekan kerja terhadap kinerja pegawai terdiri dari, rekan-rekan saling mengidentifikasi, mendorong penggunaan keterampilan baru, serta penghargaan atas penggunaan keterampilan baru (Tarigan dan Sugiharto, 2024).

Penelitian seperti Lusianingrum et al. (2020), Harmawati, Sari, dan Sunaryo (2022), dan Tarigan dan Sugiharto (2024) menemukan pengaruh dukungan rekan kerja terhadap kinerja pegawai.

Yayasan Taruni Bhakti Madiun merupakan lembaga pendidikan berbasis Katolik yang terdiri atas beberapa unit sekolah, termasuk Taman Kanak-kanak (TK), Sekolah Dasar (SD), dan Sekolah Menengah Pertama (SMP), dengan alamat di Jalan Ahmad Yani No. 7, Madiun. Yayasan ini menjunjung tinggi nilai-nilai Kristiani dan kemanusiaan serta menekankan pelayanan terhadap sesama. Pegawai yayasan terdiri dari tenaga pendidik, kependidikan, dan penunjang, yang semuanya memiliki peran penting dalam mencapai visi dan misi lembaga. Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, pegawai di Yayasan Taruni Bhakti dituntut untuk dapat bekerja sama, menjalin hubungan baik antar sesama, serta menunjukkan kinerja yang efektif dan efisien. Oleh karena itu, penting bagi yayasan ini untuk mendorong keterikatan kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, di mana setiap pegawai merasa terhubung dengan pekerjaannya dan didukung oleh rekan kerja. Peningkatan keterikatan dan dukungan rekan kerja diharapkan dapat menciptakan kinerja yang lebih baik dan membantu yayasan dalam mengatasi berbagai tantangan organisasi.

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka penelitian ini penting untuk dilakukan guna mengkaji dampak atau pengaruh keterikatan kerja dan dukungan rekan kerja terhadap kinerja pegawai, khususnya pada Yayasan Taruni Bhakti Madiun. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengangkat judul: **“Pengaruh Keterikatan Kerja dan Dukungan Rekan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Taruni Bhakti Madiun.”**

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah keterikatan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Yayasan Taruni Bhakti Madiun?
2. Apakah dukungan rekan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Yayasan Taruni Bhakti Madiun?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh keterikatan kerja terhadap kinerja pegawai Yayasan Taruni Bhakti Madiun.

2. Mengetahui pengaruh dukungan rekan kerja terhadap kinerja pegawai Yayasan Taruni Bhakti Madiun.

1.4. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi organisasi dalam merancang kebijakan yang efektif untuk meningkatkan keterikatan dan dukungan kerja, sehingga pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai.

b. Manfaat Teoritis

Diharapkan hasil penelitian ini akan memperkaya pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait teori dukungan rekan kerja dan keterikatan kerja terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian ini akan berfungsi sebagai referensi dan dasar pertimbangan untuk penelitian terkait di bidang ini.

1.5. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan skripsi ini dijelaskan, yaitu sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang pemilihan judul, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini memuat telaah teori yang relevan, kajian penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, serta model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini membahas desain penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional variabel, teknik pengukuran variabel, jenis dan sumber data, populasi dan sampel penelitian, teknik pengambilan sampel, serta teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan hasil analisis data yang diperoleh dari penelitian, disertai dengan pembahasan hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian, keterbatasan penelitian, serta saran-saran praktis dan saran penelitian selanjutnya.