

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Masalah Sumber Daya Manusia (SDM) pada zaman modern saat ini dituntut dapat beradaptasi kepada perkembangan dunia, adaptasi dilakukan agar perusahaan dapat bersaing secara lebih luas. Bagi setiap organisasi sumber daya manusia merupakan bagian terpenting karena dengan SDM yang berkembang dapat mencapai tujuan organisasi yang berkesinambungan (Karlina et al., 2019). Supaya tercapainya tujuan sebuah organisasi maka SDM harus diperhatikan dan mendapat dukungan penuh dari organisasi, hal ini dikarenakan SDM memegang peranan penting pada setiap aktivitas organisasi (Wenur et al., 2018). Sebuah perusahaan untuk dapat bersaing memerlukan SDM yang memiliki rasa keterikatan terhadap pekerjaannya karena SDM yang memiliki rasa keterikatan mampu memberikan hasil yang memuaskan pula. Pada era saat ini yang dibutuhkan bukan hanya SDM yang unggul, tetapi juga SDM yang memiliki rasa keterikatan terhadap pekerjaan Fairnandha (2021). Keterikatan kerja atau *work engagement* dapat meningkatkan kinerja karyawan, yang kemudian meningkatkan efektivitas organisasi dan dapat membawa kesuksesan organisasi atau bisnis (Sulistiawan & Andyani, 2020)

Suatu perusahaan lazimnya mempunyai visi dan misi yang jelas. Visi misi digunakan untuk mempermudah perusahaan menentukan tujuan perusahaan di masa depan. Perusahaan berdiri tentu mempunyai sebuah alasan baik untuk meningkatkan sebuah nilai, memajukan kehidupan pemilik perusahaan atau

pemilik saham, serta berguna bagi lingkungan sekitar perusahaan (Septin, 2019). Manajemen suatu perusahaan menjadi hal yang esensial, karena tingkat manajemen yang baik dapat mempermudah sebuah proses pekerjaan. Seorang pimpinan direksi perusahaan atau manajer akan mengelola perusahaan tersebut. Manajer atau pimpinan perusahaan memiliki peran yang krusial dalam sebuah perusahaan guna menentukan langkah serta mengelola sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaannya (A. Hakim, 2009). Oleh karena seorang manajer atau pimpinan perusahaan memiliki peran fungsional maka mereka memiliki tanggung jawab untuk mengelolan sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan.

Tugas fungsional yang dimiliki oleh manajer atau pimpinan digunakan untuk menunjang satuan kerja lainnya. Mengatur staff dan karyawan juga merupakan bagian dari kewenangan yang dimiliki oleh manajer, meskipun seorang manajer tidak mempunyai kewenangan terpusat terhadap departemen kerja lainnya. Dalam ruang lingkup pengelolaan sumber daya manusia itu sendiri (A. Hakim, 2009). Sumber daya manusia yang dikelola dengan baik oleh manajer atau pimpinan mempunyai pengaruh yang sangat penting untuk mencapai visi dan misi perusahaan yang sudah dirumuskan sebelumnya. Adanya keterikatan kerja dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan efektifitas perusahaan serta dapat mencapai tujuan perusahaan (Sulistiawan & Andyani, 2020)

Keterikatan kerja dan kinerja memiliki hubungan yang dibuktikan dari adanya penelitian-penelitian sebelumnya. Kinerja organisasi dapat meningkat

apabila karyawan memiliki keterikatan kerja. Keterikatan kerja adalah keadaan pikiran yang positif dan bermanfaat terhadap pekerjaan, biasanya ditandai oleh adanya *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (penyerapan) (Carmona-Halty et al., 2019). Semangat dapat dilihat dari tingginya tingkat energi, resiliensi mental saat bekerja, serta kemauan untuk memberikan usaha dalam bekerja, serta keuletan dalam menghadapi kesulitan. Seseorang yang memiliki dedikasi terhadap perusahaan mempunyai perasaan bahwa pekerjaan merupakan hal yang penting, antusias, serta senantiasa merasa bangga akan pekerjaan yang sedang dijalani. Adapun pekerja yang memiliki rasa penghayatan dapat terlihat saat bekerja akan berusaha untuk berkonsentrasi, sehingga merasa waktu berjalan begitu cepat serta merasa sulit untuk berpisah dengan pekerjaannya. Sejalan dengan itu, Schaufeli & Bakker (2004), mengatakan terdapat beberapa karakteristik karyawan yang memiliki keterikatan dengan pekerjaannya, diantaranya mempunyai keyakinan terhadap kemampuannya sendiri serta memiliki anggapan bahwa “*work is fun*” (kerja menyenangkan).

Pada abad ke-21, hubungan keadaan psikologis karyawan dengan pekerjaan memegang peranan yang sangat penting, terutama pada sektor pekerjaan yang berkaitan dengan barang dan jasa (Bakker et al., 2011). Perusahaan tidak lagi mencari karyawan potensial dengan keterampilan di atas rata-rata, tetapi juga karyawan potensial yang mampu berinvestasi dalam partisipasi kerja, proaktif dan berkomitmen tinggi terhadap standart kualitas. Selain itu, perusahaan juga membutuhkan karyawan yang terlibat dalam

pekerjaannya. Sejalan dengan (Bakker dan Leiter 2010). Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bentuk pengakuan akan pentingnya anggota didalam organisasi. Sebagai sumber daya yang dapat mendukung tercapainya tujuan, pelaksanaan fungsi dan kegiatan-kegiatan organisasi untuk menjamin bahwa mereka dipergunakan secara efektif dan adil demi kepentingan organisasi, individu, dan masyarakat.

PT. Dwi Prima Sentosa (DPS) Kabupaten Ngawi. Perusahaan ini bergerak pada bidang sepatu olahraga. Peneliti tertarik memilih PT. DPS Kabupaten Ngawi dibandingkan dengan pabrik manufaktur lainnya adalah melihat permintaan produk yang cukup banyak, tentunya memerlukan karyawan yang merasa terikat terhadap perusahaan agar dapat menyelesaikan permintaan produk. Perlu adanya sumber daya manusia yang mampu membantu perusahaan dalam mencapai target yang diinginkan. Target inilah yang membuat tuntutan pekerjaan pada para karyawan sangat tinggi. PT Dwi Prima Sentosa Kabupaten Ngawi memiliki target produksi 2.100 pasang item setiap hari dengan jadwal kerja senin-jumat mulai pukul 07.00-15.00 WIB. Sementara pada hari sabtu masuk mulai pukul 07.00-12.00 WIB. Dalam bekerja, setiap karyawan ditantang untuk selalu bersikap profesional pada saat melakukan pekerjaannya dengan cara memberikan waktu, ilmu, dan tenaga yang maksimal setiap saat (Ika Putri HRD PT DPS Kabupaten Ngawi 2024).

Tuntutan pekerjaan merupakan segala permintaan yang perlu dikerjakan. Tuntutan pekerjaan terdiri dari beberapa bagian seperti aspek fisik, psikologis, sosial. Serta organisasi dalam suatu pekerjaan yang membutuhkan upaya fisik

dan psikologis secara kontinu karena memiliki kaitan erat dengan biaya tertentu (Ramadhani & Hadi, 2018) Tuntutan pekerjaan bisa berubah menjadi pemantik stres ketika harus melakukan upaya lebih serta kontinu guna terpenuhinya sebuah tuntutan (Skaalvik, 2020). Seperti yang dijelaskan diatas PT DPS memiliki target produksi cukup tinggi setiap harinya maka dibutuhkan profesionalitas. Profesionalitas karyawan dalam bekerja dipengaruhi oleh suatu faktor. Menurut Schaufeli & Bakker (2004) menyatakan tuntutan kerja, yang berkaitan dengan jumlah beban kerja dan beban tanggung jawab yang diterima oleh karyawan. Dapat berubah menjadi stres kerja dan menimbulkan efek depresi, kecemasan dan *burnout* membutuhkan bentuk usaha dari karyawan yang besar jika disertai dengan adanya tuntutan yang terus menerus. Tuntutan pekerjaan mengacu pada aspek psikologis, sosial, dan fisik. Suatu pekerjaan yang menggunakan usaha atau kemampuan spesifik dari karyawan dari segi fisik dan psikologi (Wahyudi et al., 2006)

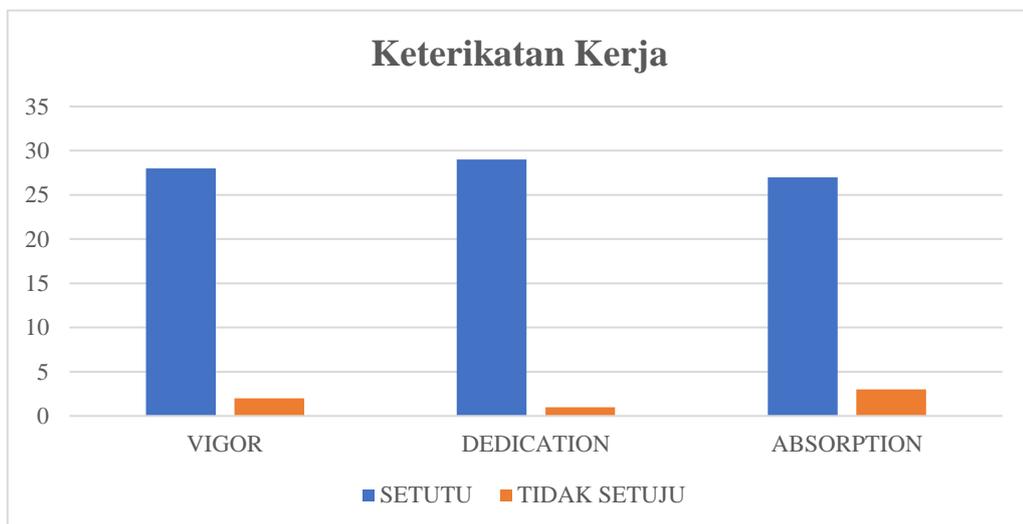
Keputusan untuk bekerja pada sebuah perusahaan yang tuntutan kerjanya yang cukup tinggi seperti halnya pada PT DPS Kabupaten Ngawi setiap individu harus mengetahui kemampuan atau sumber daya diri yang dimiliki oleh individu, karyawan yang diyakini mampu menguasai beberapa hal sekaligus atau *multitask* karena mereka lebih membuka diri dengan dunia luar dan terus belajar akan hal baru. Untuk melanjutkan penelitian ini maka variabel lainnya yang dikaji oleh peneliti yaitu *personal resources* atau sumber daya diri berhubungan dengan ketahanan dan mengacu pada kemampuan dari individu untuk mengendalikan serta memberikan dampak baik pada

lingkungan organisasi. *Personal resources* dalam konteks manajemen dan psikologi kerja merujuk pada aspek-aspek positif diri individu yang berfungsi sebagai penentu dan hasil dari proses adaptasi yang sukses (Xanthopoulou et al., 2009).

Personal Resources (sumber daya diri) adalah aspek pribadi yang biasanya berkaitan dengan kekuatan serta berpatokan kepada kemampuan individu untuk mengendalikan dan mampu untuk memberi hasil terhadap lingkungan mereka. Xanthopoulou et al., (2009) memberikan bukti yang empiris bahwa *personal resources* menjadi poin untuk memprediksi adanya peningkatan atau penurunan keterikatan kerja. Karyawan yang terlibat akan memiliki keyakinan untuk percaya bahwa mereka akan memperoleh hasil yang baik dalam hidup (*optimism*). Serta percaya bahwa mereka dapat bekerja dengan baik dalam organisasi. *Personal resources* atau sumber daya diri, dapat mencakup berbagai aspek, seperti kesejahteraan emosional, keterampilan, dan pengetahuan. Semakin baik sumber daya pribadi yang dimiliki oleh karyawan, semakin tinggi tingkat keterlibatan mereka dalam pekerjaan. Hal ini dapat terjadi karena karyawan yang memiliki sumber daya pribadi yang baik cenderung memiliki kemampuan untuk mengatasi tantangan pekerjaan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan keterlibatan mereka.

Personal resources dapat memotivasi karyawan secara intrinsik maupun ekstrinsik untuk berkontribusi lebih dalam pekerjaan. Karyawan yang memiliki *personal resources* yang baik cenderung merasa lebih terlibat dan memiliki keterikatan yang kuat dengan pekerjaan mereka. Misalnya, karyawan yang

memiliki keterampilan yang relevan dengan tugas pekerjaan akan merasa lebih percaya diri dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Setelah berbicara tentang hubungan *personal resources* terhadap keterikatan kerja. Berikut hasil prasurvei keterikatan kerja pada PT DPS Kabupaten Ngawi sangatlah baik dibuktikan dari hasil prasurvei yang dilakukan oleh peneliti dengan 3(tiga) indikator yang telah ditentukan sebelumnya yakni *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (penghayatan) menunjukkan hasil sebagai berikut:



Sumber: Data diolah peneliti 2024

Gambar 1. 1 Grafik prasurvei penilaian keterikatan kerja

Berdasarkan gambar 1.1 *vigor* (semangat) karyawan PT DPS. Sebanyak 93% responden menjawab SETUJU. Sedangkan 7% responden menjawab TIDAK SETUJU. Jadi sebagian besar karyawan PT DPS bersemangat dan mampu menyelesaikan tugas dan tuntutan pekerjaan yang diberikan. Semangat ini memberikan pengaruh besar dalam menyelesaikan tugas dan tuntutan pekerjaan, karena tanpa semangat maka tugas dan tuntutan pekerjaan tidak dapat terselesaikan dengan baik. Semangat kerja merupakan gambaran

perasaan berupa keinginan, kemampuan, minat dan semangat yang ditunjukkan seorang pegawai untuk bekerja keras, disiplin dan tekun untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih banyak, lebih cepat dan lebih baik.

Semangat kerja dibagi ke dalam dua aspek yaitu gairahan atau antusiasme. Motivasi berkaitan erat dengan antusiasme, sedangkan motivasi kerja dapat dilihat dari aspek kegairahan. Hal ini dikarenakan apabila terdapat raaa gembira maka dapat mendorong untuk bekerja lebih keras lagi. Semangat kerja yang tinggi dapat terlihat dari kemauan individu bekerja dengan sepenuh hati (Hasibuan, 2020) semangat kerja adalah keinginan serta kesanggupan seseorang melakukan pekerjaan dengan baik untuk mencapai prestasi kerja. Serta ketertarikan profesional dan antusiasme menurut Majorsy (2007). Semangat kerja merupakan ketertarikan yang profesional dan antusiasme yang ditunjukkan seseorang. Mengarah pada prestasi individual dan tujuan kelompok pada situasi kerja yang ada. Semangat kerja merupakan sebuah pemicu yang melibatkan antusiasme, dedikasi, dan komitmen terhadap pekerjaan. Peran penting dalam peningkatan kerja karyawan dan tercapainya tujuan organisasi merupakan nilai yang akan dihargai oleh pimpinan karena merupakan bagian dari semangat kerja.

Berdasarkan gambar 1.1 *dedication* (dedikasi) karyawan PT DPS. Sebanyak 96% responden menjawab SETUJU. Sedangkan 4% responden menjawab TIDAK SETUJU. Jadi sebagian besar karyawan PT DPS memiliki antusiasme dalam melaksanakan pekerjaan. Antusiasme karyawan ini ditunjukkan dengan bersemangat dan berenergi saat mengerjakan pekerjaan

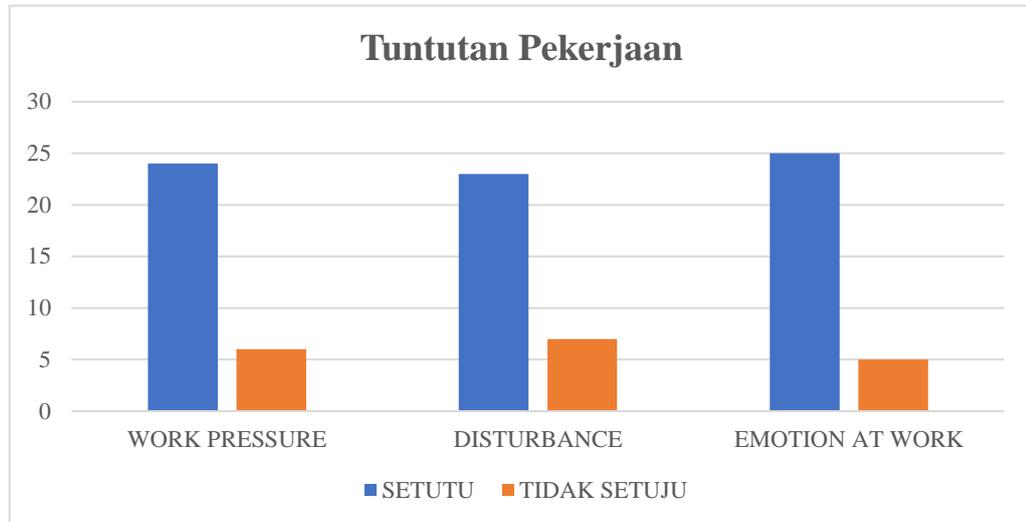
sesuai dengan *jobdesk* yang diberikan. Dedikasi kerja adalah komitmen yang kuat dan keengganan untuk bekerja keras serta berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dedikasi melibatkan kesetiaan, konsistensi, dan tekad untuk mengabdikan waktu, energi, dan sumber daya lainnya demi mencapai hasil yang diinginkan.

Dedikasi kerja memiliki ciri sebagai berikut yakni memiliki semangat yang tinggi. Seseorang yang memiliki sikap dan dedikasi yang tinggi akan berkorban untuk menyelesaikan pekerjaannya, memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi. Dedikasi ditandai dengan adanya rasa tanggungjawab tinggi dalam diri seseorang. Memiliki komitmen yang tinggi merupakan ciri orang yang berdedikasi, memiliki sikap melayani. Dedikasi tidak hanya untuk pemenuhan aktualisasi diri, tetapi juga menumbuhkan jiwa melayani. Contoh sikap yang mencerminkan jiwa dedikasi ialah menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, datang lebih awal, memprioritaskan pekerjaannya, selalu tampil energik, disiplin dan kerja dengan teratur, semangat dan penuh motivasi. Dedikasi kerja sangat penting dalam dunia kerja karena dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan gambar 1.1 *absorption* (penghayatan) karyawan PT Dwi DPS. Sebanyak 90% responden menjawab SETUJU. Sedangkan 10% responden menjawab TIDAK SETUJU. Jadi sebagian besar karyawan PT DPS selalu penuh konsentrasi dan serius saat melakukan pekerjaan. Konsentrasi penuh yang dilakukan oleh karyawan ini penting untuk meningkatkan produktivitas kerja. Penghayatan kerja mengacu pada berkonsentrasi secara penuh dan

mendalam. Dalam konteks makna kerja (*meaning of work*), ini mencakup konsep, nilai, dan keyakinan seseorang mengenai hakekat pemahaman tentang pekerjaan yang telah dilakukan, gambaran yang telah dilakukan, dan seberapa penting interpretasi terhadap kerja dalam konteks kehidupan. Makna kerja biasanya diperoleh melalui proses pembuatan perasaan yang didorong oleh kebutuhan untuk menetapkan tujuan yang mendalam atau tujuan yang paling akhir dari pekerjaan. Jadi, penghayatan kerja adalah bagian dari makna kerja yang melibatkan perasaan dan keterlibatan individu dalam memenuhi kebutuhan ekonomi melalui kegiatan bekerja dalam lingkungan kerja.

Tuntutan pekerjaan mencakup aspek pekerjaan fisik, psikologis, sosial dan organisasi yang memerlukan upaya fisik dan psikologis yang konstan untuk melaksanakannya karena dikaitkan dengan biaya tertentu (Ramadhani & Hadi, 2018). Tuntutan pekerjaan misalnya konflik, birokrasi, ketidakpastian atau ketidaknyamanan dalam pekerjaan, dan lain-lain (Juliana et al., 2021). Berikut adalah data terkait tuntutan pekerjaan di PT Dwi Prima Sentosa Kabupaten Ngawi dengan 3(tiga) indikator yakni *work pressure* (Tekanan dalam pekerjaan), *disturbances* (Gangguan), dan *emotion at work* (Emosi saat bekerja).



Sumber: Data diolah peneliti 2024

Gambar 1. 2 Grafik prasurvei penilaian tuntutan pekerjaan

Berdasarkan gambar 1.2 *work pressure* (tekanan) dalam pekerjaan karyawan PT DPS. Sebanyak 80% responden menjawab SETUJU yang artinya ada tekanan dalam pekerjaannya. Sedangkan 20% responden menjawab TIDAK SETUJU. Jadi sebagian besar karyawan PT DPS merasa ada tekanan dalam melakukan pekerjaan. Adapun tekanan yang sering didapati ialah tekanan waktu. Mereka sering mendapatkan jadwal lembur (overtime). Selain itu saat perusahaan mendapatkan permintaan sepatu yang membludak seperti saat tahun ajaran baru, karyawan juga mendapatkan tekanan karena harus menyelesaikan deadline tepat waktu. Namun, hal ini tidak mengurangi rasa keterikatan terhadap perusahaan.

Tekanan kerja adalah kondisi di mana seorang pekerja merasa memiliki beban atau tuntutan yang melebihi kemampuannya. Hal ini bisa disebabkan oleh banyak faktor, seperti beban tugas yang berlebihan, tenggat waktu yang ketat, atau harapan yang tinggi dari atasan. Tekanan yang negatif, baik dari segi

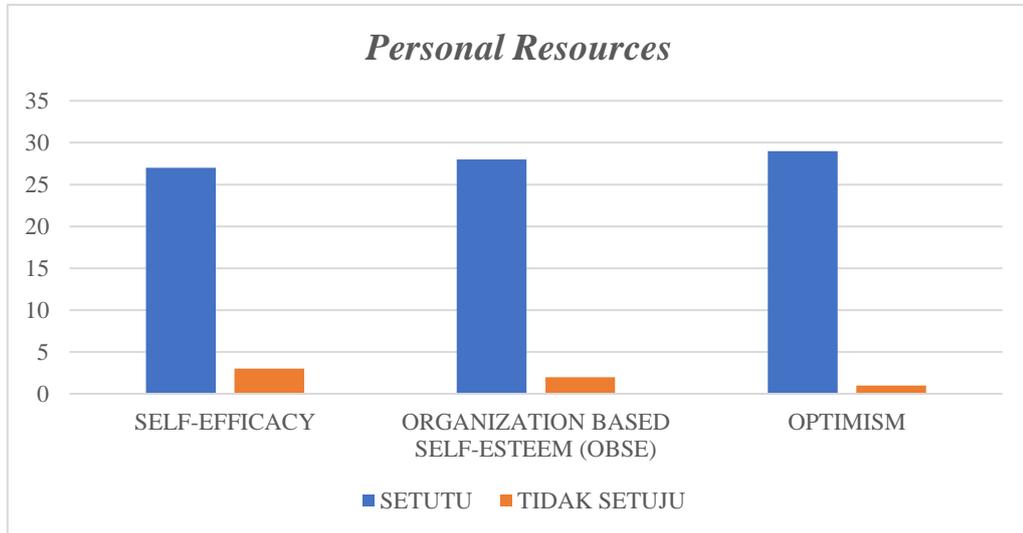
mental, fisik, atau emosi, merupakan faktor penting yang dapat menggugat kualitas kehidupan seorang pekerja. Dalam lingkungan kerja, tekanan dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi keseluruhan individu. Oleh karena itu, penting bagi pekerja dan organisasi untuk mengenali dan mengelola tekanan kerja agar dapat meminimalkan dampak negatifnya dan meningkatkan produktivitas serta kesejahteraan pekerja. Jika Anda merasa mengalami tekanan kerja, pertimbangkan untuk mencari cara mengatasi stres dan menemukan keseimbangan yang lebih baik dalam pekerjaan anda.

Berdasarkan gambar 1.2 *disturbance* (gangguan) dalam pekerjaan karyawan PT DPS. Sebanyak 76% responden menjawab SETUJU yang artinya ada gangguan dalam pekerjaannya. Sedangkan 24% responden menjawab TIDAK SETUJU. Jadi banyak dari karyawan PT DPS mengalami gangguan dalam pekerjaan. Adapun gangguan yang biasa terjadi ialah peralatan yang error saat sedang digunakan. Terlebih karyawan dituntut dapat menyelesaikan dalam waktu yang sudah ditentukan tentunya hal ini menjadi gangguan saat menyelesaikan pekerjaan. Kerusakan alat produksi terjadi ketika peralatan atau mesin yang digunakan dalam proses produksi mengalami kerusakan atau cacat. Ini dapat mempengaruhi efisiensi produksi, kualitas produk, dan keselamatan pekerja. Kerusakan alat produksi dapat menghambat produksi, menyebabkan penurunan kualitas produk, dan ingatlah bahwa kerusakan alat produksi dapat berdampak pada produktivitas. Oleh karena itu, perusahaan harus memprioritaskan pemeliharaan dan perbaikan alat produksi untuk menjaga efisiensi dan keberlanjutan operasi produksi.

Berdasarkan gambar 1.2 *emotion at work* (emosi) dalam pekerjaan karyawan PT DPS. Sebanyak 83% responden menjawab SETUJU yang artinya ada emosi dalam pekerjaannya. Sedangkan 17% responden menjawab TIDAK SETUJU. Jadi sebagian besar karyawan PT DPS merasa lingkungan kerjanya dapat membawa perasaan dan emosi positif yang dapat mendorong kreativitas serta produktivitas kerja. Perasaan dan emosi positif serta produktivitas kerja berjalan beriringan sehingga karyawan yang memiliki perasaan dan emosi positif lebih siap dan termotivasi untuk menyelesaikan tugas secara efisien dan terlibat dengan orang lain dalam tim. Emosi dalam kerja adalah reaksi yang dialami oleh individu sebagai respons terhadap situasi atau peristiwa di lingkungan kerja. Jenis emosi yang dirasakan seseorang ditentukan oleh kondisi yang memicunya. Misalnya, seorang pekerja mungkin merasa senang ketika berhasil menyelesaikan tugas dengan baik, atau merasa frustrasi ketika menghadapi tantangan yang sulit. Emosi kerja dapat memengaruhi produktivitas, hubungan dengan rekan kerja, dan kesejahteraan secara keseluruhan.

Peneliti mengukur pula bagaimana tuntutan pekerjaan terhadap keterikatan kerja, peneliti juga mengukur bagaimana hubungan antara *personal resource* terhadap keterikatan kerja. *Personal resources* menurut Xanthopoulou et al., (2007), yaitu aspek individu yang berhubungan dengan ketahanan serta mengacu pada kemampuan individu untuk mengatur kesejahteraan dan kinerja karyawan serta mampu memberi dampak terhadap lingkungan mereka. Berikut adalah data terkait *personal resource* di PT Dwi Prima Sentosa Kabupaten

Ngawi dengan 3 (tiga) indikator yakni *self-efficacy* (keyakinan diri), *organization based self-esteem*, dan *optimism* (Optimis).



Sumber: Data diolah peneliti 2024

Gambar 1. 3 Grafik prasurvei penilaian personal resources

Berdasarkan gambar 1.3 *self-efficacy* (keyakinan diri) karyawan PT DPS. Sebanyak 90% responden menjawab SETUJU yang artinya ada keyakinan diri dalam pekerjaannya. Sedangkan 10% responden menjawab TIDAK SETUJU. Jadi sebagian besar karyawan PT DPS merasa yakin dan mampu untuk menyelesaikan tuntutan pekerjaan dalam kondisi apapun. Sehingga meskipun dihadapkan dengan tuntutan pekerjaan, mereka tetap akan menyelesaikannya dengan baik. Tentu ini membawa dampak yang baik untuk perusahaan jika karyawan tetap memiliki keyakinan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik meskipun dihadapkan dengan tuntutan. Keyakinan dalam diri seseorang saat mengerjakan suatu hal, diiringi tekad bekerja keras demi memberikan yang terbaik. Idealnya, etos yang baik juga didukung oleh sikap positif seperti karakteristik utama seseorang, kode perilaku, kode etik, kode moral, spirit dasar, prinsip, aspirasi, hingga pemikiran dasar.

Berdasarkan gambar 1.3 *organization based self-esteem* (OBSE) karyawan PT DPS. Sebanyak 93% responden menjawab SETUJU. Sedangkan 7% responden menjawab TIDAK SETUJU. Jadi sebagian besar karyawan PT DPS merasa yakin dapat memenuhi kebutuhannya dengan bergabung dengan PT DPS Dengan karyawan yang merasa mampu memenuhi kebutuhannya ketika bergabung dengan perusahaan maka hal ini pula yang menciptakan keterikatan karyawan dengan perusahaan. Menghargai diri dalam kerja adalah kemampuan untuk mengakui dan menghargai diri kita apa adanya, tanpa memandang kekurangan atau kelemahan yang mungkin kita miliki. Ini melibatkan penerimaan terhadap seluruh spektrum identitas dan karakteristik kita, baik yang positif maupun yang negatif. Dalam dunia kerja, menghargai diri sendiri memainkan peran penting dalam membentuk citra diri dan kesejahteraan mental kita.

Berdasarkan gambar 1.3 rasa *optimism* karyawan PT DPS. Sebanyak 96% responden menjawab SETUJU. Sedangkan 4% responden menjawab TIDAK SETUJU. Jadi sebagian besar karyawan PT DPS merasa yakin bahwa dengan potensi yang dimilikinya maka akan membawa kesuksesan kedepannya dengan bergabung bersama PT DPS Keyakinan bahwa mereka memiliki potensi ini ditunjukkan dengan beberapa karyawan yang mengikuti program jenjang karir. Sikap optimis dalam bekerja merujuk pada kemampuan seseorang untuk mempertahankan pandangan positif terhadap pekerjaan dan tantangan yang dihadapi. Orang dengan sikap optimis cenderung berfokus pada solusi daripada masalah, dan melihat setiap kesempatan sebagai peluang untuk

belajar dan tumbuh. Orang yang optimis merupakan orang yang memiliki motivasi kerja tinggi. Mereka mampu melihat segala sesuatu sebagai peluang daripada masalah, dan mereka bersedia untuk mengambil tindakan dan bekerja untuk apa yang mereka inginkan. Orang yang optimis adalah seseorang yang percaya pada apa yang mereka lakukan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan dengan permasalahan yang diperoleh dari post survei yang dilakukan dan adanya gap research yang ditunjukkan oleh peneliti terdahulu menurut Anisa Aprilianingsih (2022) menyatakan bahwa tuntutan pekerjaan memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap keterikatan kerja. Sedangkan menurut Gunawan Halim (2022) menyatakan bahwa tuntutan pekerjaan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap keterikatan kerja. Menurut Iksan et al., (2020) menyatakan bahwa *personal resources* berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja, maka disusunlah penelitian dengan judul **“Pengaruh Tuntutan Pekerjaan dan *Personal Resources* terhadap Keterikatan Kerja Karyawan di PT Dwi Prima Sentosa Kabupaten Ngawi”**.

B. Batasan Masalah

Penelitian yang dilakukan hanya membatasi pada pokok masalah agar penelitian lebih terarah. penelitian ini dibatasi pada pengaruh variabel bebas (tuntutan pekerjaan dan *personal resources*) terhadap variabel terikat (keterikatan kerja). Adapun batasan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Objek penelitian ini hanya akan dilakukan pada Karyawan PT Dwi Prima Sentosa Kabupaten Ngawi
2. Variabel penelitian akan dibatasi pada masalah yang meliputi: Tuntutan Perkerjaan(X1), *personal resources* (X2), dan Keterikatan Kerja (Y).

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah di atas, maka dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh negatif signifikan tuntutan pekerjaan terhadap keterikatan kerja di PT. Dwi Prima Sentosa Kabupaten Ngawi?
2. Apakah terdapat pengaruh signifikan *personal resources* terhadap keterikatan kerja di PT. Dwi Prima Sentosa Kabupaten Ngawi?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang, batasan masalah dan rumusan masalah yang telah dijabarkan, maka tujuan penelitian ini membuktikan secara empiris pengaruh dari tuntutan pekerjaan dan *personal resources* terhadap keterikatan kerja studi kasus karyawan PT Dwi Prima Sentosa Kabupaten Ngawi.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diberikan dalam penelitian ini merupakan beberapa kontribusi yang mampu dihasilkan yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat memberi kebermanfaatan dalam perkembangan ilmu di bidang manajemen khususnya sumber daya

manusia serta dapat dijadikan referensi bagi penelitian lain yang akan melakukan penelitian mengenai pengaruh tuntutan pekerjaan dan *personal resources* terhadap keterikatan kerja.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dan menjadi bahan penilaian keterikatan karyawan khususnya di kalangan yang bekerja.

3. Manfaat Empiris

a. Perusahaan

Manfaat dari penelitian di dalam perusahaan yaitu dapat digunakan sebagai bahan acuan bagi instansi atau perusahaan untuk mengevaluasi kepuasan kerja karyawannya supaya kedepannya kinerja pegawainya menjadi lebih baik.

b. Pegawai

Manfaat empiris dari penelitian ini untuk pegawai atau karyawan yakni dapat memaksimalkan kinerjanya serta dapat mengurangi kesalahan saat bekerja supaya perusahaan dapat mencapai tujuannya.

c. Bagi Penelitian Lainnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau acuan bagi peneliti lainnya untuk mengangkat tema penelitian ini atau melanjutkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang diduga dapat mempengaruhi keterikatan kerja.