

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sektor Industri merupakan pilar kunci ekonomi nasional yang berperan vital dalam menunjang kestabilan dan pertumbuhan ekonomi. Di negara yang maju, sektor industri lebih banyak dibandingkan dengan sektor lainnya. Indonesia, sebagai contoh, telah mengalami transformasi struktural dari sektor pertanian ke sektor industri, dengan fokus pada sektor perkotaan, seperti sektor industri jasa dan manufaktur yang lebih beragam. Transformasi ekonomi menargetkan peningkatan pendapatan nasional dengan cara meningkatkan output produksi dan menciptakan lebih banyak lapangan kerja dalam sektor manufaktur. Hal ini dapat memperkuat pertumbuhan ekonomi dan pembangunan sosial.

Perseroan Terbatas (PT) dan sektor manufaktur adalah dua konsep yang terkait dengan bisnis dan industri di Indonesia. Perusahaan Terbatas (PT) merupakan entitas legal yang berhak menjalankan usaha di beragam bidang, termasuk industri manufaktur. Keberadaan PT sangat krusial dalam memajukan ekonomi dan membuka kesempatan kerja. PT juga memberikan manfaat kepada masyarakat baik melalui cara yang langsung maupun tidak langsung, serta berperan dalam mendukung ekonomi serta pengembangan sosial (Auni & Sumriyah, 2024). Sama halnya seperti PT GE Nusantara Turbine Services yang ikut berkontribusi dalam Pembangunan perekonomian serta Pembangunan sosial di Indonesia.

PT GE Nusantara Turbine Services (PT GENTS) merupakan Perusahaan yang mengikuti standar ramah lingkungan selama proses produksinya. Dimana Perusahaan ini telah berkembang menjadi pusat keunggulan dalam perbaikan turbin untuk pasar global dalam bidang pelayanan perbaikan komponen turbin gas kelas B dan E. Hal ini, meningkatkan produktivitas dan mendukung upaya pemerintah Indonesia untuk meningkatkan kapasitas local. PT GE Nusantara Turbine Services menunjukkan komitmennya terhadap transparansi dan tanggung jawab sosial, yang mencakup keberagaman dan inklusi, etika dan integritas, serta tata kelola yang baik. Dengan demikian, perusahaan ini tidak hanya memenuhi kebutuhan energi saat ini tetapi juga berkontribusi pada pertumbuhan yang berkelanjutan dan bertanggung jawab di masa depan.

Dalam suatu perusahaan, SDM merupakan pekerja yang berperan sebagai mesin di suatu organisasi, peran Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting dalam membentuk lingkungan kerja yang kondusif dan memperkaya pengalaman karyawan. Menurut Budiarti & Pratama (2022) Sumber Daya Manusia menjadi faktor utama dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan atau organisasi. SDM berperan aktif dalam mengembangkan keterlibatan karyawan dengan menyediakan peluang untuk mereka mengoptimalkan kapasitas dan mewujudkan potensi mereka (Wulantika *et al.*, 2023). Hubungan ketenagakerjaan yang baik akan menciptakan fondasi bagi kepercayaan dan ketergantungan timbal balik antara manajemen dan karyawan, yang pada akhirnya mengarah pada kepuasan kerja dan produktivitas yang lebih tinggi. Integritas dan profesionalisme

dalam setiap tindakan merupakan kunci agar bisa mencapai hubungan kerja yang positif dan produktif (Armstrong & Taylor, 2020).

Karyawan yang memiliki integritas dapat diandalkan untuk menjalankan tugasnya dengan baik dan dapat meningkatkan produktivitas di Perusahaan. Selain itu, integritas karyawan juga dapat meningkatkan kesadaran dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan dan Masyarakat. Integritas Perusahaan dan keterikatan karyawan adalah dua konsep yang terkait dalam meningkatkan kinerja dan kesuksesan organisasi. Menurut Arif (2022) Karyawan yang memiliki rasa keterikatan yang tinggi cenderung akan bekerja dalam mengerjakan tugas yang diberikan dengan lebih baik karena mereka merasa terikat pada nilai-nilai organisasi.

Tingkat keterikatan karyawan merupakan indikator kunci dari interaksi berkualitas antara karyawan dan perusahaan dapat dilihat dari seberapa terlibatnya mereka dalam pekerjaan mereka. Penelitian yang dilakukan oleh Hinzmann *et al.*, (2019) menegaskan bahwa karyawan yang memasuki dunia kerja pada usia muda, khususnya antara 2 hingga 10 tahun, adalah langkah penting dalam perjalanan karir seseorang. Pada fase eksplorasi ini, individu cenderung mencari dan mengevaluasi berbagai jenis pekerjaan yang sesuai dengan minat dan nilai-nilai pribadi mereka. Mereka sering kali mengumpulkan informasi dari berbagai sumber seperti rekan kerja, teman, dan keluarga untuk membuat keputusan yang tepat. Untuk memenuhi adanya Keterikatan Karyawan pada PT GE Nusantara Turbine Services, peneliti mengambil data masa kerja karyawan dari 31 responden karyawan yang

bekerja pada PT GE Nusantara Turbine Services, seperti yang terlihat pada tabel 1.1 berikut ini.

**Tabel 1. 1**  
**Masa Kerja Karyawan PT GE Nusantara Turbine Services Bandung**

Masa Kerja	Jumlah Karyawan
1-5	16
6-10	7
11-20	3
21-25	3
26-30	2

*Sumber : Data diolah oleh Peneliti, 2024.*

Berdasarkan data pada tabel 1.1, dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan di PT GE Nusantara Turbine Services memiliki pengalaman kerja antara 1-5 tahun, dengan 16 karyawan yang masuk dalam kategori ini. Diikuti oleh karyawan dengan pengalaman kerja 6-10 tahun, dengan 7 orang karyawan yang masuk dalam kategori ini. Sisanya memiliki pengalaman kerja yang lebih luas, dengan 3 karyawan memiliki pengalaman kerja 11-20 tahun, 3 karyawan memiliki pengalaman kerja 21-25 tahun, dan 2 karyawan memiliki pengalaman kerja 26-30 tahun.

Distribusi pengalaman kerja di antara karyawan ini dapat berimplikasi pada keterikatan mereka terhadap organisasi. Menurut data penelitian, sebagian besar individu memiliki masa kerja 1-5 tahun bahwa banyak dari mereka masih dalam proses mencari pekerjaan yang paling cocok, yang dapat menjadi tantangan namun juga kesempatan untuk pertumbuhan dan pembelajaran yang dapat mengindikasikan permasalahan pada Keterikatan Karyawan. Penting bagi para karyawan baru untuk mendapatkan dukungan dan bimbingan yang memadai selama periode ini. Dengan adanya dukungan karyawan yang secara emosional dan mental akan membuat karyawan merasa terhubung dengan pekerjaan mereka sehingga

karyawan akan lebih termotivasi, memiliki dedikasi yang lebih, dan komitmen yang lebih kuat untuk mencapai hasil kerja yang terbaik yang pada akhirnya akan meningkatkan keterikatan karyawan di organisasi (Erfeni *et al.*, 2022).

Sangat penting bagi perusahaan untuk menjaga keterikatan karyawan karena mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Nur Amalia & Rizaldi (2021) komitmen organisasi berasal dari keadilan bagi seluruh karyawan yang membantu mereka fokus dalam menyelesaikan tugas tanpa rasa frustrasi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anuari *et al.*, (2020) yang menunjukkan bahwa Karyawan yang merasa terikat dengan perusahaan cenderung memiliki komitmen kerja yang lebih tinggi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini menunjukkan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi karyawan untuk berkomitmen dan berkembang bersama perusahaan.

Selanjutnya, dalam keterlibatan emosional, Sarangih & Yuniasanti (2023) menyoroti hubungan positif antara modal psikologi dan keterikatan karyawan. Hal ini menunjukkan pentingnya investasi dalam aspek psikologis untuk memperkuat tenaga kerja. Dari rendahnya tingkat keterikatan yang berpotensi menyebabkan turnover. Dengan membangun modal psikologi yang kuat, pekerja dapat merasa lebih terhubung dengan pekerjaan mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan keterikatan karyawan (Saputri, 2021).

Berdasarkan survey awal yang dilakukan oleh peneliti terhadap 31 responden PT GE Nusantara Turbine Services menggunakan *G-Form* pada tanggal

29 April 2024, peneliti menggunakan pernyataan mengenai Modal Psikologi untuk mendapatkan fenomena yang terjadi, seperti yang terlihat pada tabel 1.2 berikut ini.

**Tabel 1. 2**  
**Hasil Survei Awal Modal Psikologi**

MODAL PSIKOLOGI				
PERNYATAAN	YA	%	TIDAK	%
Saya merasa ragu akan kemampuan saya untuk mengatasi tantangan baru.	2	6.5%	29	93.5%
Saya merasa kekhawatiran saya terhadap masa depan dapat mengurangi kemampuan untuk melihat peluang yang ada di depan mata.	5	16.1%	26	83.9%
Ketika dilanda sebuah masalah dalam pekerjaan, saya merasa kesulitan untuk bangkit kembali.	2	6.5%	29	93.5%
Saya merasa kekurangan optimisme yang terkadang membuat saya ragu dalam mengambil keputusan yang berisiko.	8	25.8%	23	74.2%

*Sumber : Data diolah oleh Peneliti, 2024.*

Berdasarkan tabel 1.2 diperoleh hasil bahwa mayoritas responden 93,5% memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi, merasa yakin akan kemampuannya untuk mengatasi tantangan baru. Namun, sebanyak 6,5% responden menyatakan ketidakyakinan akan kemampuan mereka untuk melakukannya. Sedangkan, 16,1% responden mengkhawatirkan masa depan mereka, yang dapat mempengaruhi kemampuan mereka untuk melihat peluang di masa depan. Namun, mayoritas 83,9% tidak memiliki kekhawatiran ini. Selain itu, 6,5% responden merasa kesulitan untuk bangkit kembali ketika menghadapi masalah di tempat kerja, sedangkan 93,5% tidak mengalami kesulitan tersebut. Terakhir 25,8% responden mengalami kurangnya optimisme, yang mungkin membuat mereka ragu-ragu dalam mengambil keputusan yang berisiko. Namun, 74,2% responden tidak mengalami kurangnya optimisme ini. Dari penjelasan tersebut, kurangnya optimisme di antara 25,8% responden dapat mengindikasikan permasalahan pada

Modal Psikologi karyawan PT GE Nusantara Turbine Services yang perlu ditingkatkan.

Terkait dengan variabel komitmen, diperkuat oleh hasil kuesioner awal mengenai Komitmen yang disebarkan kepada 31 responden yang merupakan karyawan PT GE Nusantara Turbine Services pada tanggal 29 April 2024, peneliti menggunakan pernyataan mengenai Komitmen untuk mendapatkan fenomena yang terjadi, seperti yang ditunjukkan pada tabel 1.3 berikut ini.

**Tabel 1.3**  
**Hasil Survei Awal Komitmen**

<b>KOMITMEN</b>				
<b>PERNYATAAN</b>	<b>YA</b>	<b>%</b>	<b>TIDAK</b>	<b>%</b>
Saya merasa kecewa ketika tujuan organisasi tidak dikomunikasikan dengan jelas.	23	74.2%	8	25.8%
Saya merasa kurang terhubung dengan tim saat bekerja pada proyek.	5	16.1%	26	83.8%
Saya merasa kecewa karena terkadang kontribusi saya tidak diakui sebagaimana mestinya.	11	35.5%	20	64.5%

*Sumber : Data diolah oleh Peneliti, 2024.*

Berdasarkan tabel 1.3 Diperoleh bahwa 74.2% responden merasa kecewa ketika tujuan organisasi tidak dikomunikasikan dengan jelas, sehingga menyulitkan mereka untuk sepenuhnya berkomitmen. Sedangkan, 25.8% responden tidak merasa kecewa dengan pengenalan tujuan organisasi. Hasil survei menunjukkan bahwa 16.1% responden merasa kurang terhubung dengan tim saat bekerja pada proyek, yang terkadang mengurangi antusiasme mereka terhadap pekerjaan. Sementara itu, sebanyak 83.8% responden tidak merasa kurang terhubung dengan tim. Selanjutnya, sebanyak 35.5% responden merasa kecewa karena terkadang kontribusi mereka tidak diakui sebagaimana mestinya, yang mempengaruhi rasa loyalitas mereka terhadap organisasi. Sementara itu, 64.5% responden tidak merasa kecewa dengan loyalitas mereka terhadap organisasi. Dari penjelasan tersebut,

kurangnya pengenalan terhadap tujuan organisasi yang tidak di paparkan secara jelas di antara 74,2% responden dapat mengindikasikan permasalahan pada Komitmen karyawan PT GE Nusantara Turbine Service yang perlu diperhatikan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Anuari *et al.*, (2020) menunjukkan bahwa Komitmen kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Keterikatan Karyawan.

Berikut ini adalah hasil kuesioner awal mengenai Keterikatan Karyawan yang disebarakan kepada 31 responden yang merupakan karyawan PT GE Nusantara Turbine Services pada tanggal 29 April 2024, peneliti menggunakan pernyataan mengenai Keterikatan Karyawan untuk mendapatkan fenomena yang terjadi. seperti yang ditunjukkan pada tabel 1.4 berikut ini.

**Tabel 1. 4**  
**Hasil Survei Awal Keterikatan Karyawan**

<b>KETERIKATAN KARYAWAN</b>				
<b>PERNYATAAN</b>	<b>YA</b>	<b>%</b>	<b>TIDAK</b>	<b>%</b>
Saya merasa kecewa ketika potensi penuh tim tidak dimanfaatkan.	18	58.1%	13	41.9%
Saya merasa kecewa karena dedikasi yang saya berikan belum sepenuhnya diakui.	11	35.5%	20	64.5%
Saya merasa kurang terlibat dalam keputusan tim.	8	25.8%	23	74.2%

Sumber : Data diolah oleh, Peneliti, 2024.

Berdasarkan tabel 1.4 diperoleh bahwa sebanyak 58.1% responden yang mengungkapkan bahwa mereka merasa kecewa ketika potensi penuh tim tidak dimanfaatkan, yang mengurangi keterikatan mereka dengan tujuan perusahaan. Selain itu, diperoleh 35.5% responden mengungkapkan bahwa mereka merasa kecewa karena dedikasi yang mereka berikan belum sepenuhnya diakui, yang terkadang mengurangi motivasi mereka untuk berkontribusi lebih jauh. Selanjutnya, sebanyak 25.8% responden mengungkapkan bahwa mereka merasa

kurang terlibat dalam keputusan tim, yang terkadang membuat mereka merasa tidak dihargai dan kurang termotivasi. Dari penjelasan tersebut, kurangnya pemanfaatan potensi tim di perusahaan menurut 58,1% responden dapat mengindikasikan permasalahan pada Keterikatan Karyawan PT GE Nusantara Turbine Service yang perlu diperhatikan.

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Modal Psikologi dan Komitmen terhadap Keterikatan Karyawan maka penulis bermaksud melakukan penelitian tentang hal tersebut khususnya pada karyawan PT GE Nusantara Turbine Services, maka penulis tertarik mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Modal Psikologi dan Komitmen Terhadap Keterikatan Karyawan Pada PT GE Nusantara Turbine Services Bandung”**

## **1.2 Identifikasi Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Identifikasi masalah merupakan aspek yang menentukan struktur dan arah penelitian. Berdasarkan latar belakang maupun fenomena terhadap masalah penelitian yang telah dijelaskan di atas, maka permasalahan yang muncul dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Sebagian karyawan kekurangan optimisme dalam mengambil keputusan beresiko yang dapat mengindikasikan Modal Psikologi yang masih kurang.
2. Sebagian besar karyawan kurang pengenalan terhadap tujuan organisasi yang dapat mengindikasikan Komitmen Karyawan yang masih rendah.

3. Sebagian besar karyawan merasa kurangnya pemanfaatan potensi tim di perusahaan yang dapat mengindikasikan Keterikatan Karyawan yang masih rendah.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah merupakan pernyataan yang menguraikan esensi dari sebuah masalah yang telah diidentifikasi, yang mana akan menjadi fokus dalam penelitian atau analisis lebih lanjut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Modal Psikologi, Komitmen, dan Keterikatan Karyawan pada PT GE Nusantara Turbine Services Bandung.
2. Seberapa besar pengaruh secara parsial Modal Psikologi terhadap Keterikatan Karyawan di PT GE Nusantara Turbine Services Bandung.
3. Seberapa besar pengaruh secara parsial Komitmen terhadap Keterikatan Karyawan di PT GE Nusantara Turbine Services Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh secara simultan Modal Psikologi dan Komitmen terhadap Keterikatan Karyawan pada PT GE Nusantara Turbine Services Bandung.

## **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Maksud dari penelitian ini penulis ingin mengumpulkan data dan berbagai informasi yang terkait dengan Modal Psikologi, Komitmen, dan Keterikatan Karyawan pada PT GE Nusantara Turbine Services Bandung. Serta penulis dapat menerapkan ilmu yang didapat selama melakukan penelitian ini.

### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Setiap penelitian yang dilakukan memiliki tujuan khusus, baik itu untuk menemukan fakta baru, mengkaji lebih lanjut, atau mengembangkan pemahaman yang sudah ada. Tujuan menjadi penting untuk memastikan bahwa penelitian dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pengetahuan yang ada dan menawarkan solusi atau pemahaman baru mengenai permasalahan yang diteliti. Adapun Tujuan penelitian dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Modal Psikologi, Komitmen, dan Keterikatan Karyawan pada PT GE Nusantara Turbine Services Bandung.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial Modal Psikologi terhadap Keterikatan Karyawan di PT GE Nusantara Turbine Services Bandung.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial Komitmen terhadap Keterikatan Karyawan di PT GE Nusantara Turbine Services Bandung.
4. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan Modal Psikologi dan Komitmen terhadap Keterikatan Karyawan pada PT GE Nusantara Turbine Services Bandung.

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

### **1.4.1 Kegunaan Praktis**

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi yang signifikan dan terbuka untuk perusahaan, sebagai solusi inovatif dan pemikiran yang konstruktif dalam mengatasi isu-isu yang berkaitan dengan Modal Psikologi dan Komitmen Karyawan. Khususnya, hal ini dapat memberikan manfaat bagi perusahaan di Indonesia dalam meningkatkan keterikatan karyawan.

### **1.4.2 Kegunaan Akademis**

#### **a. Bagi Peneliti**

Penelitian ini diharapkan memberikan pengaruh positif yaitu dengan menambah wawasan penulis terkait dengan ada atau tidak adanya pengaruh dari Modal Psikologi dan Komitmen terhadap Keterikatan Karyawan pada perusahaan.

#### **b. Bagi Ilmu Pengetahuan**

Penelitian ini diharapkan dapat membangun pengetahuan dan memfasilitasi berbagai masalah terutama dalam hal hubungan Modal Psikologi dan Komitmen terhadap Keterikatan Karyawan pada perusahaan.

### **1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian**

#### **1.5.1 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT GE Nusantara Turbine Services Jl. Pajajaran No. 154 Bandung, 40174.

#### **1.5.2 Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan dari bulan Maret 2024 sampai dengan Bulan Agustus 2024.

**Tabel 1. 5**  
**Waktu Penelitian**

No	Jenis Kegiatan	Waktu Pelaksanaan																											
		Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1.	Survey Tempat Penelitian																												
2.	Melakukan Penelitian																												
3.	Mencari Data																												
4.	Membuat Proposal																												
5.	Seminar																												
6.	Revisi																												
7.	Penelitian Lapangan																												
8.	Bimbingan																												
9.	Sidang																												

Sumber : Diolah oleh Peneliti, 2024