

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif saat ini, menjaga karyawan memungkinkan organisasi untuk menjadi sukses. Setiap organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya yang dimilikinya. Untuk dapat memenangkan persaingan dalam dunia bisnis diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas, mumpuni dan memiliki kompetensi yang tinggi demi mencapai tujuan organisasi. Jika sumber daya manusia di organisasi tidak dapat berkembang dengan cepat, maka akan menjadi faktor penghalang dalam kemajuan pada suatu organisasi. Menurut (Ghani, 2006) keberadaan karyawan atau tenaga kerja dalam perusahaan dapat membawa keberhasilan dalam suatu organisasi. Hal tersebut karena karyawan dan organisasi memiliki kepentingan yang sama sehingga keduanya mempunyai pengaruh dalam organisasi. Bagi organisasi hal ini penting untuk mengenali dan memahami kebutuhan karyawan sebagai aset yang berharga yaitu dengan pemberian dukungan organisasi kepada para individu. Karyawan dengan dukungan organisasi yang dirasakan tinggi merasa kontribusinya di hargai oleh organisasi sehingga mereka memberikan timbal balik berupa peningkatan kinerja dan dedikasi yang tinggi terhadap organisasi.

Sejak awal 1990-an, Persepsi dukungan organisasi (POS) telah menimbulkan banyak minat kalangan peneliti di bidang psikologi dan manajemen

(Eisenberger & Jones , 2004). Persepsi dukungan organisasi merupakan salah satu konsep organisasi yang penting untuk menjaga karyawan dalam organisasi, karena dukungan organisasi berpengaruh dalam peningkatan kinerja (Kurtesis & Eisenberger , 2015) dan berperan menciptakan perkembangan individu yang positif dan kepuasan kerjanya (colakoglu, culha, & atay, 2010). Persepsi dukungan organisasi adalah suatu yang dinilai oleh karyawan dapat memenuhi kebutuhan sosio emosional mereka. Karyawan dengan dukungan organisasi yang tinggi akan lebih puas dengan pekerjaannya karena mereka merasa terhubung lebih dekat dengan organisasi, lebih terdorong untuk membantu organisasi mencapai tujuan serta meningkatkan komitmen terhadap organisasinya (cheung, tang , & tang, 2011).

Persepsi dukungan organisasi dapat menciptakan perkembangan psikis individu yang positif. Keadaan perkembangan psikologi individu yang positif ditandai dengan kepercayaan diri, memiliki atribusi yang positif, memiliki ketekunan dalam mencapai tujuan dan dapat bertahan dalam menghadapi berbagai kesulitan untuk menuju kesuksesan (Luthans & Avolio, 2007). Persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh positif terhadap modal psikologis karyawan (Priyanka & Sarikwal, 2015). Semakin tinggi Perceived organizational support maka semakin tinggi antusiasme karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga mereka dapat memaksimalkan potensi diri yang ada. Karyawan dengan dukungan organisasi tinggi mengalami penurunan stress di tempat kerja dan lebih cenderung untuk kembali bekerja lebih cepat (Shaw & Reme, 2013)

Modal Psikologis merupakan sebuah tingkatan perkembangan psikis individu yang positif (Luthans & Avolio, 2007). Modal psikologis ini bersifat dinamis dan dapat berkembang secara terus menerus. Perkembangan modal psikologis ini mengacu pada pandangan positif dari individu tentang pekerjaan dan organisasinya. Modal psikologis difokuskan terhadap pertumbuhan, pengembangan dan antusiasme karyawan. Modal psikologis ini telah memiliki efek yang baik pada kinerja karyawan, kepuasan kerja, dan kesejahteraan (Luthans & Avolio, 2007). Modal psikologis tidak hanya dapat langsung mengurangi tingkat *job burnout*, tetapi juga dapat bertindak sebagai mediator dalam hubungan antara *perceived organizational support* dan *job burnout* (Lin, 2013). Penelitian yang dilakukan (Ali & Arshad, 2014) mengatakan bahwa karyawan dengan modal psikologis yang kuat akan lebih puas dengan pekerjaan mereka dan kelelahan kerja dapat berkurang serta akan memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan dan sasaran organisasi.

Job burnout merupakan kelelahan yang dicapai karyawan ketika merasa dalam keadaan emosional yang tidak stabil sehingga akan mempengaruhi antusiasme untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Karyawan mulai menunjukkan sikap acuh terhadap pekerjaan yang mereka terima dari pimpinannya. Efek negatif yang diterima dari individu maupun organisasi dari adanya *job burnout* yang dialami karyawan adalah menurunnya prestasi pribadi dan juga menurunkannya kinerja kepada organisasi. Hal tersebut dapat diatasi dengan adanya modal psikologis. Modal psikologis secara langsung dapat menjadi suatu mediator dalam hubungannya antara kepuasan kerja pada karyawan

dengan *job burnout* . Kepuasan kerja tersebut dapat menjadi pemicu hal yang membuat organisasi serta individu untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang penting sebagai jantung organisasi, karena kepuasan kerja mencerminkan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah hal yang bersifat objektif, karena setiap individu akan mempunyai kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai sistem nilai yang ada pada dirinya. Meningkatkan kepuasan kerja dan pengamalan diri karyawan dapat membuat karyawan menjadi produktif. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan kerja seseorang disertai dengan adanya pemberian dukungan organisasi. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang telah sesuai dengan keinginan dan kebutuhan karyawan tersebut maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang dirasakan begitu pula sebaliknya. Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung akan meningkatkan produktivitas mereka sehingga berdampak pada berkurangnya tingkat kelelahan kerja yang dirasakan (Ali & Arshad, 2014).

Beberapa studi telah menunjukkan masih adanya keterbatasan penelitian, oleh karena itu peneliti ingin mengembangkan penelitian lebih lanjut mengenai POS. Menurut hasil studi (Priyanka & Sarikwal, 2015) perlu dikembangkan penelitian lebih lanjut mengenai POS dengan menggunakan prediktor lain dari POS seperti praktik *human resources*, peluang *Career Development*, pelatihan, leader anggota *exchange*, karakteristik organisasi, karakteristik pekerjaan dan karakteristik karyawan dengan variabel yang berbeda seperti kepuasan kerja,

organizational commitment, work involvement dan prestasi kerja dan efektivitas organisasi. Namun dalam penelitian ini, peneliti tidak menggunakan semua variabel yang disarankan oleh peneliti sebelumnya. Hanya variabel kepuasan kerja yang ingin peneliti gunakan dan tindak lanjuti. Studi (Kurtesis & Eisenberger, 2015) mengatakan banyak penelitian telah dilakukan yang berkaitan dengan faktor kepuasan kerja, namun salah satu prediktor yang paling penting dan kuat dari kepuasan kerja adalah dukungan organisasi. Karyawan yang didukung oleh organisasi mereka merasa puas dengan pekerjaan mereka. Hasil studi (Mohamed & Ali, 2015) juga menemukan bahwa kepuasan kerja merupakan kontributor yang kuat untuk dukungan organisasi. Menurut hasil penelitian tersebut, dapat berpikir bahwa karyawan puas dengan pekerjaan mereka memiliki kemauan untuk bekerja atas nama organisasi mereka dan motivasi yang kuat untuk tetap dalam organisasi mereka. Hal ini didukung dengan hasil studi (Wenhui, Zhao, Lei, & Zhang, 2018) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap dukungan organisasi. Yaitu karyawan yang puas dengan organisasi mereka merasa berkewajiban untuk tetap dengan organisasi mereka karena fakta bahwa mereka ingin membayar untuk dukungan finansial ataupun moral organisasi mereka yang diberikan untuk meningkatkan kepuasan kerja mereka. Berdasarkan riset gap diatas, masalah penelitian ini adalah bagaimana peran *perceived organizational support* terhadap penurunan *job burnout* melalui modal psikologis dan kepuasan kerja.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan riset gap diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “*Bagaimana Meningkatkan Perceived Organizational Support Khususnya Bagi Para Dosen/Tenaga Pendidik*”.

Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka pertanyaan penelitian yang muncul adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh antara perceived organizational support dengan modal psikologis?
2. Bagaimana pengaruh antara perceived organizational support dengan kepuasan kerja?
3. Bagaimana pengaruh anantara modal psikologis dengan job burnout?
4. Bagaimana pengaruh antara kepuasan kerja dengan job burnout?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mendeskripsikan dan menganailsis pengaruh antara perceived organizational support dengan modal psikologis.
2. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh perceived organizational support dengan kepuasan kerja.
3. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh modal psikologis dengan job burnout.
4. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh antara kepuasan kerja dengan job burnout.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat Teoritis

Diharapkan dapat ikut serta mengembangkan ilmu pengetahuan yang terkait dengan *perceived organizational support* , modal psikologis dan kepuasan kerja serta *job burnout*.

Manfaat Praktis

Dapat menjadi bahan pertimbangan dan referensi bagi organisasi dalam mengoptimalkan *perceived organizational support* guna mengurangi tingkat *job burnout dosen*.