

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi yang terjadi dipenjuru dunia pada saat ini menyebabkan persaingan di bidang ekonomi semakin meningkat. Hal ini mengakibatkan meningkatnya persaingan antar perusahaan baik perusahaan BUMN maupun perusahaan swasta. Oleh sebab itu perusahaan harus berusaha untuk mencari dan menemukan terobosan-terobosan baru dengan menggunakan konsep manajemen yang tepat dalam mencapai tujuan perusahaan, yaitu menjadi yang terbaik, mendapat keuntungan yang maksimal dan perusahaan semakin berkembang. Setiap perusahaan perlu melakukan manajemen sumber daya yang baik untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Peranan perbankan yang sangat penting dalam perekonomian sebagai perantara di bidang keuangan (*financial intermediary*) semakin meningkatkan kebutuhan masyarakat maupun pemerintah akan keberadaan bank tersebut. Pada praktiknya bank dibagi dalam beberapa jenis. Jika ditinjau dari segi fungsi bank dikelompokkan menjadi tiga jenis, yaitu: Bank Sentral, Bank Umum dan Bank Perkreditan Rakyat. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) merupakan bank yang khusus melayani masyarakat kecil di kecamatan dan pedesaan. Di Indonesia terdapat 75.491 BPR yang tercatat hingga oktober 2013. Dengan banyaknya BPR yang ada di Indonesia tentu saja meningkatkan daya saing antar BPR. Selain itu pada beberapa tahun terakhir keberadaan

BPR harus menghadapi persaingan yang ketat, karena lahan pembiayaan mikro yang menjadi lahan bagi BPR kini juga telah digarap oleh bank-bank nasional, bank-bank asing, pegadaian, koperasi dan juga bisnis perusahaan pembiayaan (*multifinance*). Masuknya pihak-pihak lain tersebut semakin membuat posisi BPR semakin terjepit. Di lain pihak BPR juga harus menghadapi tantangan di bidang manajemen, teknologi, dan permodalan.

Tantangan di bidang manajemen di sini mempunyai peran yang sangat penting dalam menstabilkan kondisi perusahaan, terutama manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumberdaya manusia perlu dilakukan agar potensi sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan dapat diarahkan secara efektif dan efisien. Mendirikan suatu usaha tidak dapat dipungkiri membutuhkan alat yang canggih dan juga menggunakan sumber daya manusia sebagai pelaku suatu tindakan, hal tersebut juga dilakukan oleh perusahaan atau organisasi. Ketika suatu perusahaan mengalami suatu perkembangan, maka sumber daya manusia akan mempunyai kedudukan dan peran yang sangat penting. Di mana karyawan merupakan salah satu alat produktivitas untuk melaksanakan tujuan perusahaan, sebab tanpa adanya karyawan, perusahaan tidak akan berjalan dengan baik.

Sumberdaya manusia adalah kekayaan utama suatu perusahaan karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Sumber daya manusia berperan penting dalam membawa perkembangan dan kemajuan bagi suatu perusahaan disamping keunggulan sistem yang dimiliki. Locke (1976) dan Scheinoder (1998) mengemukakan bahwa individu tertarik

dan merasa nyaman berada di organisasi dikarenakan adanya kesamaan karakteristik diantara keduanya. Meglino, (1989) mengemukakan bahwa individu yang mempunyai nilai-nilai yang sama dengan organisasi, maka mereka akan mudah berinteraksi secara efisien dengan system nilai organisasi, mengurangi ketidakpastian, dan konflik serta meningkatkan kepuasan dan meningkatkan kinerja.

Sistem yang ada merupakan sebuah kendaraan yang digunakan dalam menjalankan proses bisnis dan manusia merupakan pengendara sistem tersebut yang akan memastikan semua berjalan dengan jalur dan kebijakan yang ditetapkan. Ahmadi (2010), mengungkapkan bahwa diantara sumber daya dalam organisasi, sumber daya manusia (karyawan) merupakan sumber daya yang paling penting. Hal ini dikarenakan manusia memiliki talenta, *skill*, motivasi dan kemampuan yang akan menuntun pada berbagai macam perilaku hasil kerja, Saepung, dkk., 2011 (dalam Sandjana dkk., 2012). Ketika telah diketahui bahwa pekerja merupakan titik kunci dari keberlangsungan sebuah organisasi maka sangat diperlukan adanya keterikatan antara karyawan dan organisasi.

Seperti dijelaskan di atas bahwa setiap individu memiliki talenta, kemampuan ataupun motivasi yang akan menuntun ke arah perilaku organisasi dan hasil kerja. Kemampuan, talenta, motivasi berjalan beriringan untuk mencapai suatu perilaku atau kinerja yang baik. Namun terdapat beberapa hal lain yang perlu di perhatikan seperti penilaian pekerja atas organisasinya. Penelitian global tentang opini dan perilaku karyawan yang dilakukan di 11

negara Asia Pasifik ini, termasuk Indonesia, Singapura, Malaysia, Filipina, Jepang, India, dan Australia. Menunjukkan tiga faktor pendorong utama keterikatan (engagement) karyawan di negara Asia Pasifik, yakni fokus kepada pelanggan (65%), kompensasi dan benefit (50%), serta komunikasi (49%). Faktor tersebut merupakan hasil opini karyawan yang menjadi partisipan dari riset ini. Lebih dari 6.500 responden, dimana mereka mewakili perusahaan yang minimal memiliki 250 karyawan.

Ketua Pembina Yayasan Lembaga Konsumen Indonesia (YLKI) Zumrotin K. Soesilo (2014) menyebutkan tingkat stress karyawan jasa keuangan perbankan cukup tinggi. Hal ini dikarenakan tuntutan target nasabah yang diterapkan bank membuat karyawan bank mengaku mengalami stress. Hasil ini disimpulkan dari riset yang dilakukannya mengenai keluhan konsumen terhadap jasa keuangan. Keluhan stress tersebut sering dikemukakan karyawan bank, baik di tingkat kantor pusat maupun kantor cabang. Adanya target yang harus di penuhi menyebabkan para karyawan, khususnya bagian marketing sikut-menyikut meskipun mereka berada di bank yang sama. Zumrotin juga mengatakan bahwa jika sebuah bank sudah membuat karyawannya merasa stress maka bank tersebut bisa dikatakan tidak sehat.

Zumrotin (2014) dalam seminar Pengawasan Industri Jasa Keuangan dan Perlindungan Konsumen juga mengatakan bahwa keuntungan yang diterima perusahaan perbankan, menurut dia, tidak sesuai dengan pengorbanan karyawannya. Karyawan bagian marketing, misalnya, kerap menarik

nasabahnya saat dia berpindah bank tempatnya bekerja. Selain itu bagian marketing kerap meminta nasabah untuk membuka rekening tabungan agar targetnya tercapai.

Berdasarkan data, YLKI menerima keluhan konsumen jasa keuangan yang meningkat pada tiga tahun terakhir. Lembaga yang didirikan tahun 1973 itu menerima keluhan pelayanan jasa keuangan sebanyak 147 keluhan pada 2011, 174 keluhan pada tahun 2012, dan 286 keluhan pada 2013. Jumlah tersebut disusul oleh keluhan pelayan telekomunikasi sebesar 97 keluhan pada 2013.

PT BPR Nusamba Wlingi merupakan organisasi perbankan yang tergabung dalam Nusamba Group yang telah memiliki jaringan di daerah Jawa Barat, Jawa Tengah, dan Jawa Timur. BPR Nusamba Wlingi berdiri sejak 1990 dan telah memiliki sembilan kantor kas yang tersebar di sembilan kecamatan. Sebagai organisasi bisnis perbankan PT BPR Nusamba Wlingi mengalami kemajuan yang cukup baik dalam dua puluh empat tahun ini. Meskipun begitu dalam kurun waktu berdirinya BPR Nusamba Wlingi telah mengalami beberapa kali pergantian kepemilikan. Dalam masa perubahan kepemilikan tidak lantas membuat BPR ini terhenti aktivitasnya dan tidak mampu berkembang. Hal ini dapat dilihat dari eksistensi BPR Nusamba Wlingi yang mampu mencapai lebih dari dua puluh tahun dan mengalami penambahan karyawan yang cukup, di mana pada awal berdiri jumlah karyawan adalah 10 orang saat ini menjadi 127 karyawan yang tersebar di sembilan kantor (Profil perusahaan 2013).

Sebagai organisasi bisnis yang menawarkan produk dan jasa BPR Nusamba membutuhkan SDM yang kompeten dan tentu saja memiliki keterikatan terhadap organisasinya dan juga pekerjaannya. Namun untuk memperoleh SDM yang kompeten dan memiliki keterikatan tentu saja membutuhkan usaha yang perlu dilakukan oleh organisasi tersebut.

Keterikatan Karyawan adalah suatu komitmen dan loyalitas serta rasa memiliki karyawan terhadap organisasi untuk mensinergikan waktu dan tenaga yang dimiliki dalam usaha meningkatkan performansi diri dan organisasi ke arah yang lebih baik.

Dalam kutipan Bagus (2007) dijelaskan keterikatan (*engagement*) karyawan Indonesia mencapai 64 persen lebih tinggi dibandingkan Jepang sebesar 39 persen. Hal ini menjadi faktor utama pendorong pencapaian performa keuangan perusahaan. Lilis menjelaskan bahwa *engagement* karyawan merupakan sinergi dari motivasi karyawan dalam membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya (komitmen) dan pemahaman karyawan terhadap apa yang harus dikerjakannya untuk membuat perusahaan berhasil (*line of sight*). Jadi komitmen dan *line of sight* inilah yang membentuk *engagement* dari karyawan. Kemudian akan menghasilkan efektivitas karyawan, dari tingkat komitmen yang tinggi, kejelasan arah (*line of sight*), pemberdayaan (*enablement*) dan integritas (dalam Rusdin, 2014).

Bakker & Demerouti (2007, dalam Tanudjaja 2013) dalam teori *Job Demand-Resourch* menyebutkan bahwa keterikatan kerja dipengaruhi oleh sumber-sumber dari lingkungan atau *job resources*. Sumber kerja dipengaruhi

oleh sumber-sumber dari level organisasi seperti gaji, tunjangan; level social seperti adanya pengawasan dari pihak manajerial, *supervisor*, dukungan dari rekan kerja; level kesempatan dalam dunia kerja seperti kejelasan peran, adanya pemberian kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan; dan level tugas seperti *feedback* dari tugas yang sudah dikerjakan, adanya otonomi untuk mengatur jalannya proses kerjanya dan kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Soekiman (2007) dijelaskan bahwa persepsi dukungan organisasi baik eksternal maupun internal melalui komitmen karyawan berpengaruh positif terhadap keberhasilan perusahaan perbankan di Jawa Timur. Di sisi lain Tower Perrin (2007) menemukan bahwa perusahaan dengan prosentase keterikatan yang tinggi, pendapatan operasionalnya meningkat 20%. Sebaliknya perusahaan memiliki karyawan yang keterikatannya rendah lebih besar menunjukkan penurunan pendapatan operasional sebanyak 33% (Schiemann, 2011).

Keterikatan Karyawan menyentuh semua bagian dari sumber daya manusia. Namun banyak perusahaan di Indonesia yang menempatkan keterikatan karyawan diprioritas yang rendah sehingga menyebabkan kurangnya tingkat keterikatan di perusahaan tersebut dan itu menjadi permasalahan yang serius bagi perusahaan. Karyawan dan manajer yang tidak *engagement* mengalami penurunan tingkat kualitas, penurunan efisiensi, peneurunan inisiatif untuk memberi saran bagi kemajuan perusahaan.

Berdasarkan hasil survey *Global Workforce Study* (GWS) di Indonesia yang dilakukan oleh *Tower Watson* (TW) tahun 2012, hampir dua pertiga karyawan yang tidak memiliki keterikatan cenderung akan meninggalkan pekerjaan mereka dalam 2 tahun. Sedangkan hanya 21% karyawan yang memiliki keterikatan, yang ingin meninggalkan perusahaan mereka saat ini dalam 2 tahun. Data ini lebih lanjut menguatkan kedekatan hubungan keterikatan karyawan dan retensi, dimana karyawan yang memiliki keterikatan cenderung untuk bertahan.

Dari penelitian yang dilakukan oleh *ABC International Inc.* dalam kutipan Meyer (2012), ditemukan bahwa semakin tinggi tingkat keterikatan kerja karyawan maka semakin tinggi pula pencapaian organisasi terhadap target yang dicanangkannya. Demikian pula, semakin tinggi tingkat keterikatan kerja karyawan semakin tinggi pula kepuasan kerja mereka. Kepuasan kerja ini dapat ditunjukkan melalui perilaku retensi dan perilaku merekomendasikan organisasinya sebagai tempat bekerja yang menyenangkan kepada orang lain.

Karyawan yang *engagement* secara emosional akan mendedikasikan dirinya kepada organisasi dan secara penuh berpartisipasi di dalam pekerjaannya dengan antusias yang besar untuk kesuksesan dirinya dan atasan mereka, memberikan sesuatu yang lebih atas kontrak semula. Keinginan karyawan untuk bertahan dalam organisasi adalah karyawan cenderung tinggal dimana mereka bekerja sampai beberapa memaksa menyebabkan mereka pergi. Apabila dalam suatu organisasi keinginan karyawan untuk bertahan

dalam organisasi tinggi, maka akan tinggi tingkat karyawan yang bertahan dalam organisasi. Karyawan (*employee*) adalah sumber daya yang sangat penting dan sangat menentukan suksesnya perusahaan. Karyawan juga selalu disebut sebagai *human capital*, yang artinya karyawan adalah modal terpenting untuk menghasilkan nilai tambah perusahaan (Djendra, 2003). Perusahaan yang hebat akan selalu merawat kualitas para karyawannya, apakah itu dari keseimbangan pekerjaan-kehidupan, sisi emosi, intelektualitas, ataupun dari sisi keterampilan. Yang terpenting perusahaan yang hebat selalu berupaya untuk menjadikan setiap karyawannya sebagai modal, dan menghindarkan para karyawannya menjadi beban perusahaan.

Inti dari sebuah bisnis ada pada sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan, untuk itu diperlukan pengolahan sumber daya manusia yang baik dan komperhensif yang bertujuan mampu mengertikan tujuan perusahaan. Pengolahan dimulai dari perekrutan sumberdaya manusia sampai kepada penempatan sumberdaya manusia, pada posisi yang sesuai dengan kemampuan masing-masing individu.

Dalam survey yang dilakukan oleh Konsultan Penelitian Internasional Gallup pada tahun 2013 disebutkan bahwa Bank DBS berada di peringkat 10 persen teratas dari semua lembaga keuangan yang telah disurvei. Hal ini membawa Bank DBS menjadi bank terbaik di Singapura dan Asia-pasifik tahun 2014. Sebagai bank yang telah diakui Bank DBS terus melakukan inofasi dan perbaikan mulai dari peningkatan pelayan konsumen, perbaikan system dan manajemen, dan yang tidak tertinggal adalah pengembangan pada

sumber daya manusia yaitu karyawan baik secara profesional atau pun pribadi (Tempo.com, 2014).

Wijayanti (2013) dalam penelitiannya tentang keterikatan karyawan menyebutkan bahwa untuk mencapai kinerja yang tinggi diperlukan tidak hanya perangkat teknologi dan system informasi yang canggih, tetapi juga dimilikinya sumber daya manusia yang berkualitas. Karyawan yang memiliki keterikatan yang tinggi kepada perusahaannya tentunya memiliki kinerja yang tinggi karena karyawan memiliki kedekatan emosional kepada perusahaan dan juga akan mengerjakan pekerjaan dengan senang dan sepenuh hati.

Keterikatan kerja terbentuk dari adanya keterikatan karyawan terhadap kondisi karyawan yang ada di perusahaan. Keterikatan ini muncul sebagai hasil interaksi antara faktor yang ada pada diri karyawan dan faktor yang ada pada perusahaan selama masa kerjanya. Karyawan yang memiliki ikatan yang kuat dengan perusahaan, tentunya akan mengambil keputusan untuk bekerja di perusahaan dan berusaha untuk memajukan perusahaan (Larasati, 2008).

Pihak perusahaan tentu mengharapkan karyawan betah bekerja di perusahaannya. Seseorang yang demi kemajuan perusahaan, rasa bangga terhadap perusahaan, menerima semua tujuan dan nilai-nilai perusahaan (Margaretha, 2008). Dengan demikian dalam meningkatkan pendapatan, perusahaan harus memiliki karyawan yang keterikatannya tinggi. Hal ini harus didukung oleh pihak perusahaan sendiri, perusahaan perlu memberikan dukungan yang positif terhadap karyawan. Dukungan ini berdampak pada performa kerja dan kesejahteraan karyawan (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Dengan demikian dalam meningkatkan pendapatan, perusahaan harus memiliki karyawan yang keterikatannya tinggi. Hal ini harus didukung oleh pihak perusahaan sendiri, perusahaan perlu memberikan dukungan yang positif terhadap karyawan. Dukungan ini berdampak pada performa kerja dan kesejahteraan karyawan (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Namun pada kenyataannya karyawan memiliki persepsi masing-masing terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Persepsi tersebut dapat berbeda-beda antara satu karyawan dengan karyawan lainnya. Persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi dapat menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka disebut dengan *perceived organizational support* atau POS (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Terbentuknya *engagement* ditentukan oleh hubungan resiprokal antara individu karyawan dengan organisasi. Organisasi yang mendorong terbentuknya *engagement* adalah organisasi yang mendukung dan memfasilitasi; dan agar karyawan *engage* terdapat 4 prinsip fundamental yaitu terdapatnya kapasitas karyawan untuk *engage*, mereka punya alasan untuk *engage*, karyawan punya kebebasan untuk *engage* dan mereka mengetahui bagaimana melakukan *engagement*. Dengan ke-4 prinsip *engagement* karyawan merasa *engage* (*feel of engagement*). Semakin kuat *feel of engagement* semakin terbuka kemungkinan karyawan untuk menampilkan perilaku *engage* (*engagement behavior*). Perilaku *engage* yang meliputi perilaku *persistence*, *proactive*, *role expansion* dan *adaptability*,

menghasilkan pengarahan energy yang selaras antara prioritas perilaku individu karyawan dengan prioritas strategis organisasi (Nurifia, 2009).

Penelitian yang dilakukan oleh Christian (2013) menyebutkan bahwa pekerja dengan persepsi yang sangat tinggi berasosiasi dengan keterikatan yang sangat tinggi, dukungan organisasi tidak hanya berupa gaji, namun bisa dari dukungan manajerial, dukungan rekan kerja, kepastian jabatan dan tugas.

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya dalam perkembangan dan pencapaian tujuan, sebuah perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi. Berdasarkan uraian di atas serta pengalaman yang dialami PT BPR Nusamba Wlingi dalam pencapaian tujuan dan perkembangannya, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang persepsi dukungan organisasional dengan keterikatan karyawan di PT. BPR Nusamba Wlingi Blitar.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang di atas, masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara persepsi dukungan organisasional dengan keterikatan karyawan di PT. BPR Nusamba Wlingi Blitar?

C. Keaslian Penelitian

Untuk mendukung penelitian ini, peneliti menemukan beberapa kajian riset terdahulu mengenai variabel keterikatan karyawan dan persepsi

dukungan organisasional untuk dijadikan sebagai pedoman dalam penelitian ini. Di antaranya sebagai berikut:

Restiani (2013) menyebutkan adanya hubungan yang cukup kuat antara *perceived organizational support* dengan keterikatan kerja dan secara bersama-sama *self-efficacy* dan *perceived organizational support* berhubungan dengan cukup kuat dengan keterikatan kerja. *perceived organizational support* berhubungan positif dengan keterikatan karyawan PT. Para Bandung Propertindo. Populasi penelitian adalah karyawan departemen operation unit theme park PT. Para Bandung Propertindo yang berjumlah 170 orang, dan sampel yang dipakai berjumlah 119 orang yang diambil menggunakan rumus slovin. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Persamaan dengan penelitian ini terletak pada variabel yang akan diukur, yaitu keterikatan karyawan dan *perceived organizational support*. Perbedaan penelitian ini terletak pada populasi, sampel dan waktu penelitian.

Penelitian lain yang mendukung adalah penelitian yang dilakukan oleh Tanudjaja (2013). Hasil penelitian menyebutkan bahwa konflik keluarga kerja tidak mempengaruhi keterikatan kerja seseorang. Berdasarkan hasil uji hipotesis dijelaskan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara konflik keluarga-kerja dengan keterikatan kerja. Dalam hasil uji hipotesis penelitian juga disebutkan bahwa persepsi terhadap dukungan organisasi memiliki hubungan positif dengan keterikatan kerja. Penelitian juga menyebutkan bahwa pekerja dengan persepsi yang sangat tinggi berasosiasi

dengan keterikatan yang sangat tinggi. Pekerja dengan persepsi organisasi yang tinggi berasosiasi dengan keterikatan karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah Guru laki-laki tingkat Sekolah Menengah Pertama di empat sekolah daerah Surabaya. Persamaan dengan penelitian ini adalah variabel yang dipakai yaitu variabel keterikatan dan variabel persepsi dukungan organisasi. perbedaan dengan penelitian ini adalah waktu pelaksanaan penelitian, tempat yang mencakup populasi dan sampel.

Pradhita (2010) dijelaskan bahwa persepsi dukungan organisasi tampak mempengaruhi keterikatan kerja apabila dipersepsikan secara bersamaan dengan makna kerja sebagai panggilan. Keterikatan kerja terjadi karena merujuk pada faktor pemahaman kerja sebagai panggilan yang merujuk pada minat para pemain pada olahraga bahkan sebelum mereka masuk ke dalam lingkungan profesional. Dalam penelitian ini ditemukan hubungan tidak langsung antara persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan kerja, yang mana disebutkan adanya faktor lain yaitu makna kerja sebagai panggilan dan faktor pemahaman. Populasi dalam penelitian ini adalah pemain sepak bola profesional dari tim Gresik United. Variabel keterikatan kerja dalam penelitian ini diukur menggunakan skala adaptasi dari *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* oleh Schaufelli & Bakker dengan tiga aspek pengukuran yaitu (1) semangat (*Vigor*) (2) dedikasi (*dedication*) (3) penghayatan (*absorption*). Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel keterikatan dan persepsi dukungan organisasional.

Sedangkan perbedaan dengan penelitian ini terletak pada tempat penelitian, subjek dan juga waktu penelitian.

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan persepsi dukungan organisasional dengan keterikatan karyawan PT. BPR Nusamba Wlingi Blitar.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara langsung maupun tidak langsung kepada pihak-pihak terkait, antara lain:

1. Manfaat Teoritis:

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan dan sebagai sarana pengembangan pengetahuan yang bersifat keilmuan psikologi. Khususnya keilmuan psikologi industri dan organisasi, yakni dalam pengelolaan sumber daya manusia terutama persepsi dukungan organisasional yang dihubungkan dengan keterikatan karyawan.

2. Manfaat Praktis :

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai keterikatan karyawan dan persepsi dukungan organisasional serta peran pentingnya dalam menjalankan sebuah organisasi dengan

demikian dapat memaksimalkan pengetahuan yang dimiliki oleh penulis dalam prakteknya di dunia industri dan organisasi.

b. Bagi Perusahaan/organisasi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada perusahaan terkait pentingnya keterikatan karyawan dalam sebuah organisasi/perusahaan dan hal-hal yang berkaitan dengan keterikatan karyawan yang dalam penelitian ini adalah persepsi dukungan organisasional. Informasi yang ditemukan dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh perusahaan/organisasi yang terkait sebagai bahan acuan dalam perancangan strategi-strategi yang akan diterapkan dalam upaya untuk memunculkan keterikatan pada karyawan.

F. Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran tentang permasalahan yang akan dibahas secara keseluruhan dalam penelitian ini, maka sistematika skripsi ini adalah sebagai berikut:

BAB I, pada bab ini berisi tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah dan rumusan masalah, penelitian terdahulu untuk mendukung keaslian penelitian, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan skripsi.

BAB II, bab ini menguraikan mengenai pengertian keterikatan karyawan dan persepsi dukungan organisasional, kerangka pemikiran, hubungan antara variabel, serta hipotesis penelitian.

BAB III, bab ini berisi tentang metode penelitian yang digunakan, mulai dari rancangan penelitian, identifikasi penelitian, definisi operasional, populasi, sampel dan teknik sampling, instrument penelitian, serta analisis data.

BAB IV, bab ini berisi tentang hasil penelitian, pengujian hipotesis, pembahasan hasil penelitian.

BAB V, dalam bab ini berisi tentang kesimpulan hasil penelitian dan saran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi manajemen PT. BPR Nusamba Wlingi dalam menjalankan berbagai kebijakan perusahaan.