BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset vital yang memegang peran sentral dalam menentukan kesuksesan dan keberlanjutan suatu organisasi, baik dalam lingkup institusi maupun korporasi. SDM tidak sekadar berfungsi sebagai elemen pendukung, melainkan juga menjadi penggerak utama yang mampu memacu kemajuan dan transformasi organisasi secara holistik.Tanpa manajemen dan pengembangan sumber daya manusia yang tepat, kemajuan organisasi akan sulit dicapai. Mengelola individu-individu dalam organisasi agar berkontribusi dalam meningkatkan kinerja organisasi merupakan tanggung jawab dari manajemen sumber daya manusia (Pahira & Rinaldy, 2023).

Dalam dunia bisnis, kesuksesan suatu perusahaan atau organisasi tidak semata-mata diukur dari pencapaian finansial, tetapi juga dari kemampuan perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis serta memprioritaskan kesejahteraan para karyawan. Membangun atmosfer kerja yang kondusif, di mana staf merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal, merupakan faktor kunci yang tidak boleh diabaikan. Salah satu variabel terpenting yang mempengaruhi efisiensi perusahaan saat ini adalah keterikatan karyawan. Keterikatan ini mencerminkan tingkat antusiasme, komitmen, dan dedikasi yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan dan tujuan perusahaan. Karena kuatnya ikatan yang terjalin antara karyawan dengan organisasi tempat mereka

bekerja, maka keterikatan karyawan mempunyai dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Wicaksono & Rahmawati, 2019).

Ketika karyawan merasa terlibat, mereka cenderung untuk lebih proaktif, kreatif, dan memiliki loyalitas yang lebih tinggi terhadap perusahaan. Hal ini meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan selain produktivitas individu. Keterikatan karyawan menumbuhkan lingkungan di mana pekerja dapat bekerja pada tingkat tertingginya setiap hari. Karyawan dan perusahaan mempunyai hubungan timbal balik yang memungkinkan mereka merasa terlibat dan memberikan kontribusi terbaik terhadap tujuan perusahaan (Sari, 2021).

Istilah kebahagiaan di tempat kerja menggambarkan bagaimana pekerja merasa puas dengan pekerjaannya, yang memerlukan keseimbangan antara kebutuhan mereka sendiri dan kebutuhan di tempat kerja. Keterikatan karyawan dalam bekerja merupakan salah satu dari sekian banyak karakteristik perilaku yang dapat dipengaruhi oleh kebahagiaan di tempat kerja. Pekerja yang bahagia cenderung lebih termotivasi, lebih produktif, dan lebih mengabdi pada organisasi. Bagi manusia, kebahagiaan bukan hanya sekadar keadaan hidup yang baik, tetapi juga merupakan penilaian menyeluruh tentang kualitas hidup seseorang (Sohail Butt et al., 2019).

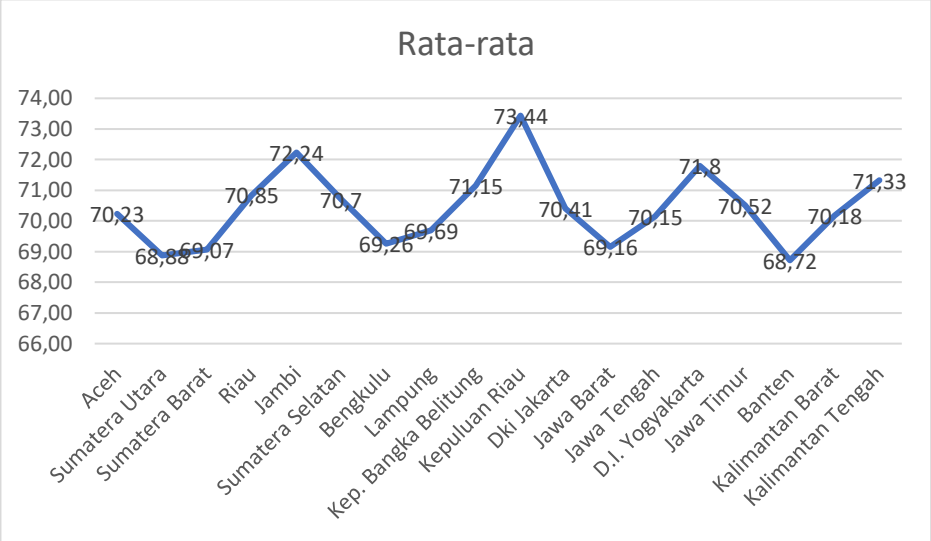
Dalam *World Happiness Index* disebutkan Ada dua unsur utama yang mempengaruhi derajat bahagia atau tidak bahagia seseorang dipengaruhi oleh dua faktor utama yaitu faktor eksternal atau lingkungan (seperti pendapatan dan jenis pekerjaan) serta faktor internal atau kondisi individu (meliputi kesehatan fisik dan mental, pengalaman keluarga, tingkat pendidikan, dan jenis kelamin).

Tabel 1. 1 Perkembangan Indeks Kebahagiaan di Kawasan Barat Indonesia Tahun 2014, 2017, dan 2021 (Indeks 0-100)

Provinsi	2021	2017	2014	Rata-rata
Aceh	71,24	71,96	67,48	70,23
Sumatera Utara	70,57	68,41	67,65	68,88
Sumatera Barat	71,34	72,43	66,79	69,07
Riau	71,8	71,89	68,85	70,85
Jambi	75,17	70,45	71,1	72,24
Sumatera Selatan	72,37	71,98	67,76	70,70
Bengkulu	69,74	70,61	67,43	69,26
Lampung	71,64	69,51	67,92	69,69
Kep. Bangka Belitung	73,25	71,75	68,45	71,15
Kepuluan Riau	74,78	73,11	72,42	73,44
Dki Jakarta	70,68	71,33	69,21	70,41
Jawa Barat	70,23	69,58	67,66	69,16
Jawa Tengah	71,73	70,92	67,81	70,15
D.I. Yogyakarta	71,7	72,93	70,77	71,80
Jawa Timur	72,08	70,77	68,7	70,52
Banten	68,08	69,83	68,24	68,72
Kalimantan Barat	72,49	70,08	67,97	70,18
Kalimantan Tengah	73,13	70,85	70,01	71,33

Sumber : Badan Pusat Statistik (Data Diolah), 2024

Pada Tabel 1.1 di atas, terlihat bahwa indeks kebahagiaan rata-rata di berbagai provinsi di Kawasan Barat Indonesia menunjukkan fluktuasi. Provinsi dengan indeks kebahagiaan tertinggi adalah Kepulauan Riau dengan indeks 73,44, diikuti oleh Jambi dengan 72,24, dan Yogyakarta dengan 71,80. Sementara itu, indeks kebahagiaan terendah rata-rata ditemukan di Jawa Barat sebesar 69,16, Sumatera Utara sebesar 68,88, dan Banten sebesar 68,72.



Sumber : Badan Pusat Statistik (Data Diolah), 2024

Gambar 1. 1 Grafik Rata-Rata Perkembangan Indeks Kebahagiaan Provinsi di Kawasan Barat Indonesia

Berdasarkan Gambar 1.1, Provinsi Kepulauan Riau memiliki indeks kebahagiaan tertinggi dengan rata-rata perkembangan dari tahun 2014, 2017, dan 2021 mencapai 73,44. Pada tahun 2021, indeks kebahagiaan Provinsi Kepulauan Riau tercatat sebesar 74,78 pada skala 0 hingga 100, menjadikannya provinsi dengan indeks kebahagiaan tertinggi kedua di Pulau Sumatra. Sedangkan di sumatra barat indeks rata-rata kebahagiaan hanya mencapai 69,07.

Keterikatan karyawan juga dipengaruhi secara signifikan oleh *organizational citizenship behavior* (OCB), yang mencakup tindakan sukarela yang dilakukan di luar fungsi yang ditunjuk oleh karyawan. Pekerja yang menunjukkan OCB seperti memberikan bantuan kepada rekan kerja, aktif mengambil bagian dalam acara organisasi, dan menjunjung tinggi hubungan baik di tempat kerja cenderung lebih terlibat di tempat kerja. OCB menjadi salah satu indikator komitmen karyawan terhadap perusahaan, yang berkontribusi pada peningkatan keterikatan karyawan.

Organizational citizenship behavior adalah tindakan individu yang tidak hanya mencakup kemampuan dan kemauan untuk menyelesaikan tugas-tugas dasar, tetapi juga mencakup keinginan untuk melakukan tugas tambahan, seperti bekerja sama dengan rekan-rekan, memberikan bantuan, dan berpartisipasi secara aktif dalam meningkatkan kinerja organisasi (Al-shami et al., 2023).

Tingkat kepuasan pekerja terhadap pekerjaannya, termasuk kompensasi, budaya tempat kerja, dan hubungan interpersonal, tercermin dalam kepuasan kerja, yang dapat meningkatkan atau menurunkan dampak kebahagiaan di tempat kerja dan OCB terhadap keterikatan karyawan. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi berbanding lurus dengan meningkatnya penerimaan karyawan terhadap berbagai faktor pendorong keterikatan kerja, termasuk kondisi lingkungan kerja yang kondusif serta dukungan dari rekan sekerja yang kooperatif.

Sebagai pelaku utama dalam industri semen nasional, PT. Semen Padang menghadapi tantangan strategis dalam mempertahankan tingkat keterikatan karyawan yang optimal di kalangan karyawannya. Tekanan untuk meningkatkan efisiensi, dan tuntutan inovasi yang berkelanjutan membuat perusahaan perlu menciptakan strategi yang efektif dalam mempertahankan dan meningkatkan keterikatan karyawan. Tren global menunjukkan bahwa perusahaan semakin fokus pada kesejahteraan karyawan sebagai bagian dari strategi manajemen talenta. Banyak perusahaan kini mengadopsi kebijakan *Flexible Working Arrangement* (FWA). *Flexible work arrangement* adalah sebuah praktik kerja yang mempunyai bagian-bagian seperti pembagian pekerjaan,bekerja jarak jauh, waktu kerja fleksibel, dan sebagainya (Putu et al., 2021). Menurut Gusti et al., *Flexible*

working arrangement (FWA) menunjukkan bahwa peluang kerja dapat digunakan untuk memilih kapan, untuk berapa lama, dan di mana karyawan melakukan aktivitas terkait pekerjaan. Alternatif-alternatif ini mungkin menguntungkan bagi karyawan dan perusahaan (Ridho & Oktavianor, 2024).

Selain itu, fenomena *Quiet quitting*, di mana karyawan melakukan pekerjaan sesuai deskripsi formal tanpa inisiatif lebih, menjadi perhatian manajer sumber daya manusia. Hal ini sering terjadi karena rendahnya keterikatan karyawan dan kurangnya kebahagiaan di tempat kerja. Menurut Mahand & Caldwell (2023) *Quiet quitting* merupakan fenomena di mana seorang karyawan menolak untuk melakukan pekerjaan ekstra yang diharapkan oleh perusahaan, yang umumnya dikarenakan tuntutan pekerjaan yang berlebihan. Karyawan yang terlibat dalam *quiet quitting* menetapkan batasan untuk menjaga kehidupan pribadi dan profesional mereka tetap harmonis. Menyadari fenomena ini, perusahaan seperti PT. Semen Padang perlu memahami faktor-faktor yang dapat meningkatkan keterikatan karyawan agar tetap kompetitif di pasar tenaga kerja yang dinamis.

Dari kuisioner yang disebarkan kepada 10 orang karyawan PT. Semen Padang di *Group Head of Procurement* menggunakan Skala Likert 1 - 5 dimana 1 = Sangat Tidak Setuju dan 5 = Sangat Setuju, diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 1. 2 Hasil Survey Pra-Penelitian Mengenai Keterikatan Karyawan pada Karyawan PT. SEMEN PADANG (N=10)

NO	Pertanyaan	Skala Likert					Rata-rata jawaban
		STS	TS	N	S	SS	
1.	Di tempat kerja, saya merasa penuh dengan energi	0	0	0	4	6	4,6
2.	Saya antusias dengan pekerjaan saya	0	0	0	5	5	4,5
3.	Pekerjaan saya menginspirasi saya	0	0	1	7	2	4,1
4.	Ketika saya bangun di pagi hari, saya merasa ingin berangkat kerja	0	0	3	7	0	3,7
5.	Saya merasa bahagia ketika saya bekerja secara intens	0	0	0	6	4	4,4
6.	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan	0	0	0	4	6	4,6
7.	Saya benar-benar fokus pada pekerjaan saya	0	0	0	7	4	4,3
Rata-rata							4,3

Sumber : Hasil Survey Pra-Penelitian pada beberapa Karyawan PT. SEMEN PADANG

Berdasarkan hasil survei terhadap 10 karyawan dengan menggunakan skala Likert 1-5, diperoleh rata-rata jawaban yang menunjukkan tingkat keterikatan dan kepuasan kerja. Dari survei yang dilakukan, tingkat keterikatan karyawan sudah baik, dengan skor rata-rata 4,3. Namun, masih ditemukan fenomena seperti saat bangun tidur di pagi hari beberapa karyawan masih merasa malas dan cenderung mengulur waktu untuk berangkat kerja.

Secara keseluruhan, hasil ini menjelaskan bahwa karyawan memiliki tingkat keterikatan dan kepuasan kerja yang tinggi, terutama dalam hal energi, antusiasme, kebanggaan, dan kebahagiaan saat bekerja. Namun, beberapa area, seperti motivasi pagi hari dan inspirasi dalam pekerjaan, dapat ditingkatkan untuk mendukung keterikatan yang lebih optimal.

Tabel 1. 3 Hasil Wawancara Pra-Penelitian Mengenai Keterikatan karyawan pada Karyawan Group Head of Procurement PT. SEMEN PADANG (3 Responden)

NO	PERTANYAAN	JAWABAN			KESIMPULAN
		R1	R2	R3	
1.	Apa pendapat Bapak/Ibu tentang karyawan yang bekerja keras, menghabiskan lebih banyak waktu dikantor hingga pekerjaan selesai, dan selalu memberikan usaha maksimal? Apa dampak positif sikap ini di tempat kerja?	Karyawan yang bekerja dan menghabiskan waktunya lebih lama di kantor mereka menunjukkan dedikasi dan tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya sikap seperti yang diperlukan oleh perusahaan yaitu orang yang memiliki komitmen yang besar terhadap tugasnya dan memiliki peluang jenjang karirnya lebih baik nantinya. Dampaknya tentu dapat kepercayaan dari manajemennya dan juga bisa menjadi inspirasi bagi rekan yang lain	Pekerja yang bekerja lebih lama sampai waktu jam kerja nya selesai jam 5 orang itu menunjukkan semangat kerja yang tinggi hal ini akan berdampak baik bagi perusahaan. Untuk dampaknya tentu hal ini akan menjamin kelancaran proses kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang baik	Saya sangat menghargai karyawan seperti itu. Mereka menunjukkan semangat yang tinggi dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan. Orang seperti ini biasanya sangat bisa diandalkan dan memberikan kontribusi besar untuk keberhasilan tim. Karyawan seperti ini bisa menjadi teladan bagi rekan-rekannya, menciptakan semangat kerja yang positif. Mereka juga membantu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dan memastikan hasilnya berkualitas	Ketiga jawaban tersebut menekankan pentingnya dedikasi, semangat kerja, dan rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan mereka. Karyawan yang mengalokasikan lebih banyak waktunya di kantor atau bekerja hingga jam kerja selesai menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap tugas mereka. Dampaknya adalah peningkatan kepercayaan dari manajemen, menciptakan inspirasi bagi rekan kerja, Kondisi tersebut turut berkontribusi dalam membentuk atmosfer kerja yang lebih produktif dan kolaboratif. Karyawan dengan karakteristik demikian tidak sekadar mampu menyelesaikan tugas-tugasnya secara optimal, melainkan juga berperan sebagai role model yang dapat mendorong peningkatan efisiensi dan efektivitas kerja tim secara keseluruhan
2.	Menurut Bapak/Ibu, bagaimana cara perusahaan memastikan	Tentunya dengan adanya *reward* dan *punishment* untuk setiap tindakan ataupun	Pertama, perusahaan harus memberikan tujuan yang jelas dalam setiap	cara utama adalah dengan menciptakan budaya kerja yang inklusif	Ketiga tanggapan tersebut menyoroti perlunya pendekatan yang holistik dalam

NO	PERTANYAAN	JAWABAN			KESIMPULAN
		R1	R2	R3	
	karyawan tetap antusias dalam pekerjaan dan melihat pekerjaannya sebagai sesuatu yang bermakna?	hal yang dicapai oleh karyawan itu sendiri. Jadi apabila karyawan tersebut tidak sesuai harapan maka kita akan memberikan *punishment* agar memberikan efek jera kepada mereka dan membuat mereka bisa bekerja lebih baik lagi dan di sisi lain juga memberikan *reward* kepada karyawan yang bisa memberikan performa yang baik	pekerjaan. Kedua, apresiasi sangat penting. Pengakuan atas hasil kerja, baik berupa pujian sederhana atau penghargaan formal, membuat karyawan merasa dihargai. Ketiga, perusahaan perlu menyediakan kesempatan untuk berkembang. Terakhir, suasana kerja yang mendukung juga penting. Suasana kerja yang inklusif, didukung oleh kolaborasi tim dan semangat saling memberdayakan, akan menciptakan rasa aman psikologis bagi karyawan sehingga mendorong motivasi intrinsik mereka untuk berkontribusi secara maksimal.	dan terbuka. Karyawan perlu merasa bahwa pendapat mereka didengar dan kontribusi mereka dihargai. Ketika mereka dilibatkan dalam pengambilan keputusan, mereka akan merasa lebih terlibat dan pekerjaannya menjadi lebih bermakna. Selain itu, memberikan tantangan yang sesuai juga penting. Ketika karyawan diberikan tugas yang menantang namun tetap realistis, mereka merasa tertantang untuk berkembang, yang pada akhirnya menjaga antusiasme mereka.	upaya meningkatkan motivasi kerja karyawan. Pertama, penerapan sistem penghargaan dan sanksi diyakini mampu mendorong individu untuk menunjukkan kinerja yang lebih optimal. Kedua, perusahaan perlu menetapkan sasaran yang terukur, memberikan apresiasi atas pencapaian, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendukung produktivitas. Ketiga, pembangunan budaya kerja yang inklusif serta pemberian tantangan yang sesuai dapat menumbuhkan rasa dihargai dan keterlibatan yang lebih besar dari karyawan. Keseluruhan strategi ini berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan motivasi dan performa karyawan di lingkungan organisasi.
3.	Menurut Bapak/Ibu, seberapa penting karyawan yang terlibat secara penuh dan bahagia bekerja dengan intensitas tinggi dalam mencapai tujuan kerja?	Karyawan yang bekerja dan terlibat secara penuh bagi perusahaan itu menunjukkan hal yang sangat penting karena akan berpengaruh terhadap performa	Sangat penting. Karyawan yang terlibat dan bahagia biasanya memiliki motivasi tinggi dan fokus untuk mencapai hasil terbaik. Mereka juga lebih mudah beradaptasi dengan	Karyawan yang terlibat dan bahagia cenderung lebih semangat dan berkomitmen terhadap pekerjaannya. Mereka tidak hanya sekadar menyelesaikan tugas, tetapi	Ketiga jawaban tersebut menggarisbawahi pentingnya keterikatan dan kebahagiaan karyawan dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Karyawan yang terlibat secara penuh dan merasa

NO	PERTANYAAN	JAWABAN			KESIMPULAN
		R1	R2	R3	
		perusahaan dan berbicara masalah kebahagiaan itu berkorelasi dengan upah atau pendapatan yang sesuai dengan *output* yang dia berikan hal ini yg harusnya menjadi *concern* dari manajemen	pekerjaannya, sehingga membantu perusahaan mencapai tujuan lebih cepat.	benar-benar peduli dengan hasilnya. Ketika mereka merasa dihargai dan terhubung dengan pekerjaan mereka, itu akan terlihat dalam kualitas kerja dan energi yang mereka bawa ke tim.	dihargai cenderung memiliki motivasi tinggi, semangat, dan komitmen terhadap pekerjaan mereka. Hal ini berdampak langsung pada kualitas kerja dan pencapaian tujuan perusahaan. Manajemen perlu memperhatikan kesejahteraan karyawan, termasuk memberikan upah yang sesuai dengan kontribusi mereka, untuk memastikan karyawan tetap termotivasi dan dapat memberikan hasil terbaik. Karyawan yang bahagia dan terlibat juga lebih mudah beradaptasi dan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan.
4.	Bagaimana Bapak/Ibu memastikan karyawan memahami apa yang diharapkan, merasa bangga dengan pekerjaan mereka, dan tetap gigih meski menghadapi tantangan	sebagai atasan tentunya selalu memonitoring hasil dari pekerjaan para karyawan, apakah sudah sesuai dari apa yang diharapkan atau belum dan juga harus pandai dalam memanejemen manusianya.	Upaya untuk menyampaikan harapan dan sasaran secara jelas menjadi hal yang krusial dalam manajemen kinerja. Setiap individu dalam organisasi perlu memiliki pemahaman yang tepat mengenai ekspektasi yang dibebankan kepada mereka. Oleh karena itu, organisasi secara konsisten mengadakan diskusi rutin serta memberikan umpan balik konstruktif agar	Kami tentunya sering mengecek apakah mereka membutuhkan klarifikasi atau bantuan lebih lanjut agar mereka tidak merasa bingung tentang apa yang harus dilakukan. Untuk membuat mereka merasa bangga, kami selalu memberikan apresiasi atas kerja keras mereka, baik secara pribadi maupun di depan tim. Mengakui kontribusi mereka	Ketiga jawaban ini menekankan pentingnya Komunikasi jelas, pantau kinerja, dan hargai kontribusi karyawan. Sebagai atasan, penting untuk selalu memantau hasil pekerjaan dan memastikan tujuan yang diharapkan tercapai, serta mengelola hubungan dengan baik. Komunikasi yang terbuka dan diskusi rutin membantu karyawan memahami harapan dan arah yang jelas. Memberikan umpan balik secara teratur dan menawarkan

NO	PERTANYAAN	JAWABAN			KESIMPULAN
		R1	R2	R3	
			karyawan dapat mengevaluasi kemajuan mereka dan memastikan bahwa langkah-langkah yang diambil tetap selaras dengan tujuan yang telah ditetapkan	membuat mereka merasa dihargai dan lebih semangat.	klarifikasi saat diperlukan memastikan karyawan tetap fokus dan tidak bingung. Selain itu, Memberikan apresiasi, baik secara pribadi maupun di depan tim, meningkatkan rasa dihargai dan memotivasi karyawan untuk tetap berkinerja baik.

Sumber : Hasil Wawancara Pra-Penelitian pada 3 Karyawan PT. Semen Padang

Berdasarkan hasil survei dan wawancara pra-penelitian mengenai keterikatan karyawan di PT. Semen Padang, terdapat beberapa temuan penting yang mendasari relevansi topik penelitian ini. Hasil kuesioner menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merasa bersemangat dan bangga terhadap pekerjaannya, terlihat dari skor energi, antusiasme, dan kebanggaannya yang tinggi. Namun, terdapat beberapa area yang masih memerlukan perhatian, seperti motivasi untuk berangkat kerja di pagi hari (skor 3,7) dan tingkat inspirasi yang sedikit lebih rendah (skor 4,1).

Selain itu, wawancara dengan beberapa karyawan juga mengungkapkan pandangan penting tentang dedikasi, semangat kerja, dan penghargaan atas kontribusi karyawan. Aspek yang menonjol dari wawancara adalah pentingnya komunikasi yang jelas, pengelolaan yang baik, dan pemberian apresiasi untuk menjaga motivasi dan keterikatan karyawan.

Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa meskipun karyawan di PT Semen Padang menunjukkan tingkat keterikatan yang cukup tinggi secara umum, ada

beberapa faktor yang perlu dioptimalkan, seperti peningkatan motivasi pada awal hari kerja dan menciptakan pekerjaan yang lebih inspiratif. Hal ini menunjukkan pentingnya melakukan studi tambahan mengenai keterikatan karyawan untuk mengetahui dengan tepat elemen-elemen yang mempengaruhinya dan bagaimana bisnis dapat mengembangkan tempat kerja yang lebih mendukung untuk mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi

Selain menentukan tindakan yang dapat diterapkan untuk meningkatkan motivasi dan retensi staf secara keseluruhan, penelitian ini mencoba untuk menggali lebih dalam elemen-elemen yang mempengaruhi kelangsungan karyawan *Group Head of Procurement* di PT. SEMEN PADANG. Oleh karena itu, temuan penelitian ini diyakini akan membantu meningkatkan lingkungan kerja dan lebih berhasil mendorong pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

1.2 Rumusan Masalah

Memperhatikan konteks yang telah dijelaskan sebelumnya, maka beberapa pertanyaan penelitian yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh kebahagiaan di tempat kerja terhadap keterikatan karyawan *Group Head of Procurement* di PT. SEMEN PADANG?
2. Bagaimanakah pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap keterikatan karyawan *Group Head of Procurement* di PT. SEMEN PADANG?

3. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap keterikatan karyawan *Group Head of Procurement* di PT. SEMEN PADANG?
4. Bagaimanakah kepuasan kerja memoderasi hubungan antara kebahagiaan di tempat kerja terhadap keterikatan karyawan *Group Head of Procurement* di PT.SEMEN PADANG?
5. Bagaimanakah kepuasan kerja memoderasi hubungan antara *organizational citizenship behavior* terhadap keterikatan karyawan *Group Head of Procurement* di PT.SEMEN PADANG?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kebahagiaan di tempat kerja terhadap keterikatan karyawan *Group Head of Procurement* di PT. SEMEN PADANG
2. Untuk mengetahui pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap keterikatan karyawan *Group Head of Procurement* di PT. SEMEN PADANG
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap keterikatan karyawan *Group Head of Procurement* di PT. SEMEN PADANG
4. Untuk mengetahui peran kepuasan kerja dalam memoderasi hubungan antara kebahagiaan di tempat kerja terhadap keterikatan karyawan *Group Head of Procurement* di PT.SEMEN PADANG

5. Untuk mengetahui peran Kepuasan kerja dalam memoderasi hubungan antara *organizational citizenship behavior* terhadap keterikatan karyawan *Group Head of Procurement* di PT.SEMEN PADANG

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan serta manfaat praktis bagi berbagai pemangku kepentingan, antara lain :

1. Bagi Akademisi

   Penelitian ini diharapkan dapat menjadi panduan bagi para peneliti di masa depan yang ingin menyelidiki ide-ide dan teori-teori terkait dalam karyanya. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur akademis mengenai kebahagiaan di tempat kerja, *organizational citizenship behavior,* keterikatan karyawan dan kepuasan kerja serta membuka peluang untuk penelitian lanjutan yang lebih mendalam.

2. Bagi Perusahaan

   Temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi pedoman bagi manajemen perusahaan dalam memahami secara mendalam ekspektasi dan persepsi karyawan. Dengan memahami apa yang dirasakan dan diperlukan oleh karyawan, perusahaan dapat merancang strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan keterikatan karyawan.

3. Bagi pihak lain

   Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan pengetahuan dan pemahaman masyarakat mengenai

konsep fundamental seperti kebahagiaan di tempat kerja, *organizational citizenship behavior,* kepuasan kerja, serta keterikatan karyawan. Selain itu, studi ini bertujuan untuk memperjelas pola hubungan antara kebahagiaan di lingkungan kerja dan *organizational citizenship behavior* terhadap keterikatan karyawan, dengan mempertimbangkan peran kepuasan kerja sebagai variabel moderator. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan mampu memberikan perspektif yang lebih komprehensif mengenai interaksi antar variabel tersebut dalam konteks organisasi dan dinamika lingkungan kerja.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini bertujuan untuk membatasi cakupan pembahasan dan menghindari terjadinya kesalahan interpretasi terhadap judul. Dalam pelaksanaannya, peneliti memfokuskan kajian pada variabel kebahagiaan di tempat kerja*, organizational citizenship behavior,* kepuasan kerja*,* dan keterikatan karyawan yang secara khusus diterapkan pada konteks PT. Semen Padang di *Group Head of Procurement* Pembatasan ini dilakukan agar penelitian lebih terarah dan relevan terhadap permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan tersebut.

1.6 Sistematika Penulisan

Struktur penulisan dalam penelitian ini disusun ke dalam lima bab utama yang masing-masing terdiri dari beberapa sub-bab. Setiap sub-bab disusun secara sistematis guna memberikan penjelasan yang mendalam dan terperinci mengenai topik yang dibahas dalam tiap bab. Adapun rincian sistematika penulisan dari masing-masing bab disajikan sebagai berikut :

BAB 1: PENDAHULUAN

Bab ini memaparkan secara komprehensif mengenai konteks permasalahan yang melatarbelakangi penelitian, disertai dengan tujuan kajian, signifikansi penelitian, batasan lingkup studi, serta alur penyajian laporan penelitian.

BAB II: TINJAUAN LITERATUR

Bab ini akan membahas teori-teori yang menjadi dasar acuan serta teori-teori pendukung yang relevan dengan penelitian ini. Bab ini juga akan dibagi menjadi beberapa sub-bab, yaitu: konsep kebahagiaan di tempat kerja*, organizational citizenship behavior,* kepuasan kerja, keterikatan karyawan*,* kerangka konseptual, penelitian terdahulu,pengembangan hipotesis serta hal-hal lain yang terkait dalam penelitian ini.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini mencakup aspek-aspek terkait dengan perancangan penelitian, definisi variabel yang digunakan, metode pengumpulan data, strategi pemilihan sampel, prosedur analisis data, dan evaluasi hipotesis.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab IV berisi uraian mengenai temuan penelitian serta pembahasan atas data yang telah dikumpulkan dari responden dan dianalisis menggunakan metode analisis yang relevan. Hasil dari analisis data tersebut selanjutnya dijadikan dasar dalam melakukan pengujian hipotesis, sehingga dapat memberikan gambaran empiris terkait hubungan antar variabel yang diteliti.

BAB V: PENUTUP

Bab V dalam penelitian ini menjelaskan rangkuman temuan, implikasi, batasan batasan penelitian, dan rekomendasi bagi penelitian masa depan.

UNIVERSITAS ANDALAS
KEDJAJAAN
UNTUK
BANGSA