

ABSTRAK

PROGRAM PENGEMBANGAN *SENSE OF BELONGING* (Studi Kasus tentang Program Pengembangan *Sense of Belonging* dalam Perspektif Behavioristik di PT X)

Mohammad Ichsan

Menumbuhkan rasa memiliki, rasa memiliki adalah kebutuhan dasar manusia, karena orang ingin terhubung secara sosial dengan orang lain, merasa diterima, dan menjadi bagian dari kelompok. Islami (2016), *sense of belonging* menurunkan kecenderungan untuk berperilaku buruk. Perilaku buruk tersebut ketika karyawan merasa kebutuhan *belonging* seperti kebutuhan diterima, dihargai dan menjadi bagian dari perusahaan tidak terpenuhi, maka kecenderungan karyawan untuk tidak patuh pada norma perusahaan semakin tinggi. *Sense of belonging* rendah maka pelanggaranpun juga akan meningkat. Data pelanggaran kedisiplinan 2018 terlihat angka tidak masuk tanpa izin (alfa) rata-rata diangka 0% - 2.7%, dan data pelanggaran 0.3% - 7.2%. Ketidak sesuaian disebabkan oleh *human error* diangka 11%, disebabkan komunikasi 25%, ketidaksesuaian karena mesin atau alat 11% dan ketidak sesuaian karena tidak menjalankan prosedur 50%. Dari konsep dan data diatas terlihat perilaku buruk yang menyebabkan kesalahan yang merujuk pada kurangnya rasa *sense of belonging* karyawan PT X. Tujuan penelitian untuk menjelaskan usaha pengembangan *sense of belonging* yang dilakukan di PT X dilihat dari perspektif behavioristik. Serta untuk mengetahui bagaimana usaha yang telah dilakukan dalam pengembangan *sense of belonging* dengan perspektif behavioristik tersebut telah berhasil.

Jenis pendekatan penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Penelitian ini akan dilaksanakan di PT X. Pada penelitian ini terdapat dua sumber data yang digunakan, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. Adapun pada penelitian ini sumber data primer adalah HRD, Karyawan, atasan peserta dan PPIC sedangkan untuk sumberdata sekunder pada penelitian ini seperti dokumentasi, materi pelatihan, daftar karyawan yang di promosikan, dll. Teknik pengumpulan data yang dalam penelitian ini diantaranya observasi partisipatif, wawancara mendalam dan dokumentasi.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka menghasilkan kesimpulan penelitian, HRD sebagai bagian dari perusahaan mempunyai andil dalam pengembangan *sense of belonging* karyawan. Usaha yang dilakukan adalah dengan pemberian stimulus berupa program pelatihan budaya kerja, promosi, *family gathering*, doa bersama, olah raga serta poster edukasi dan *reinforcement* dengan penegakan aturan perusahaan. Seluruh program tersebut agar dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap pengembangan *sense of belonging* karyawan perlu dilakukan secara konsisten dan berkelanjutan. Dari penelitian didapat hasil bahwa pengembangan *sense of belonging* karyawan PT X cukup berdampak perubahan tingkah laku karyawan. Agar hasil pengembangan dapat bertahan lama maka perlu pengawasan dan melakukan penindakan jika terdapat ketidak sesuaian.

Kata Kunci : *Human Resources Development, Sense Of Belonging, Behavioristik*

ABSTRACT**Development Program Sense of Belonging
(Case Study of Development Program Sense of Belonging
in Behavioristic Perspective at PT X)**

Mohammad Ichsan

Growing a sense of belonging, a sense of belonging is a basic human need because people want to be socially connected with others, feel accepted, and be part of a group. Islami (2016), the sense of belonging decreases the tendency to behave badly. Bad behavior when employees feel needs belonging such as needs are accepted, valued, and become part of the company are not met, then the tendency of employees to disobey the company norms is higher. sense of belonging Low will also increase the violation. Data on disciplinary violations in 2018 shows the number of absent without permission (alpha) on the average of 0% - 2.7%, and data on violations 0.3% - 7.2%. The discrepancy is caused by a human error of 11%, due to communication 25%, incompatibility due to machinery or equipment 11%, and incompatibility due to not carrying out 50% procedures. From the concepts and data above, it can be seen that bad behavior that causes errors refers to the lack of sense of belonging of PT X employees. The purpose of this research is to explain the efforts to develop a sense of belonging carried out at PT X viewed from a behavioristic perspective. And to find out how the efforts made in developing a sense of belonging with the behavioristic perspective have been successful.

This type of research approach is qualitative descriptive. This research will be conducted at PT X. In this study, there are two sources of data used, namely primary data sources and secondary data sources. As for this study, primary data sources are HRD, Employees, participant superiors, and PPIC while for secondary data sources in this study such as documentation, training materials, lists of employees promoted, etc. Data collection techniques in this study include participant observation, in-depth interviews, and documentation.

Based on the results of the analysis and discussion, it produces research conclusions, HRD as part of the company has a stake in developing a sense of belonging employees. The work done is by providing stimulus in the form of work culture training programs, promotions, family gatherings, joint prayers, sports and education posters, and reinforcement with the enforcement of company rules. All of these programs have a significant impact on the development of a sense of belonging employees need to be carried out consistently and continuously. From the research, it was found that the development of sense of belonging PT X employees had quite an impact on changes in employee behavior. So that the results of development can last a long time, it is necessary to supervise and take action if there is a discrepancy.

Keywords : Human Resources Development, Sense Of Belonging, Behavioristic.