

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Karyawan memiliki peranan penting dalam perusahaan yang tidak dapat terpisahkan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan merupakan pelaksana dalam perusahaan yang akan mengelola dan memanfaatkan unsur-unsur seperti mesin, modal, bahan baku di dalam perusahaan sehingga nantinya unsur-unsur tersebut dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien. Karyawan yang dalam konteks ini adalah Sumber Daya Manusia menjadi unsur yang paling penting dalam setiap aktivitas yang dilakukan di perusahaan. Produktifitas perusahaan sangat dipengaruhi oleh produktivitas karyawannya. Hal ini menandakan bahwa diperlukan adanya proses pengelolaan sumber daya manusia yang baik di dalam suatu perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. Bahkan, jika sumber daya manusia dikelola dengan baik maka sumber daya manusia akan mendatangkan keunggulan pada perusahaan tersebut. Seringkali perusahaan mengalami kendala yang menghambat proses produktivitas perusahaan (Faslah, 2010, hlm.146).

Setiap karyawan juga menghadapi kompetisi internasional, yang dapat memberikan dampak negatif dalam hubungan karyawan dengan perusahaan, seperti kehilangan pekerjaan, ketidakpastian pekerjaan, ambiguitas dan kecemasan. Sehingga karyawan dituntut untuk menunjukkan kualitasnya dengan cara sebisa mungkin setiap musim menunjukkan pencapaian target perusahaan.

Karyawan juga diharapkan memiliki *engagement* yang mana *engagement* merupakan suatu rasa keterikatan, keterlibatan, komitmen, keinginan untuk berkontribusi dan rasa memiliki (*ownership*) terhadap pekerjaan dan perusahaan, sebab *Engagement* karyawan merupakan faktor penting bagi kesuksesan perusahaan. Menurut Wilmar Schaufeli & Arnold Bakker (2003) jika di tinjau dari konsep *engagement* itu sendiri, *engagement* didefinisikan sebagai suatu sikap pandang yang positif yang berhubungan dengan pekerjaan, dengan karakteristik; *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. *Vigor* ditandai dengan adanya *high levels of effort* dalam pekerjaan *Dedication* mengacu kepada keterlibatan secara mendalam seseorang, adanya rasa antusias, terinspirasi, kebanggaan, dan tantangan

*Absorption*, dicirikan dengan adanya konsentrasi penuh dan semangat menikmati pekerjaannya.

*Engagement* pada perusahaan menurut Amanda Ayu Lintang Sari, Munawir Yusuf, Aditya Nanda Priyatama (2013), menjadi ciri utama keberhasilan perusahaan dalam menangani masalah sumber daya manusia. Semakin tinggi keterikatan karyawan (*employee engagement*) dengan organisasi semakin baik kinerjanya dan pada gilirannya produktivitas perusahaan semakin meningkat pula.

Persaingan yang semakin ketat adanya memicu perusahaan untuk selalu mendorong karyawannya untuk bisa dalam kualitas terbaik mereka. Salah satu kualitas karyawan terbaik adalah memiliki *Engagement*. *Engagement* juga adalah salah satu kriteria utama yang harus karyawan miliki untuk dapat berkompetisi. *Engagement* sendiri dibangun dari rasa nyaman karyawan terhadap organisasinya. Karyawan akan memberikan kualitas terbaiknya jika ia sudah memiliki *engagement* yang tinggi.

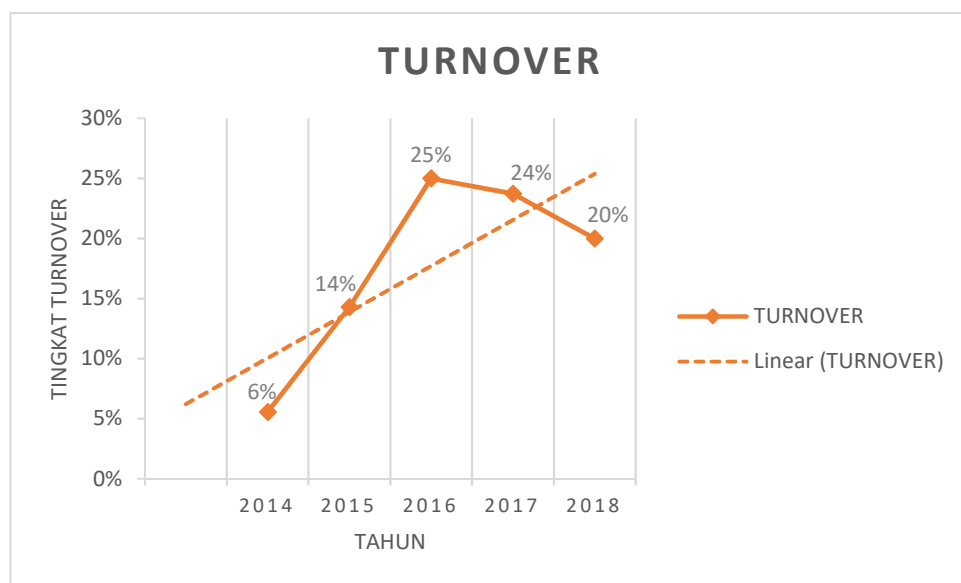
Salah satu kriteria karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang *engaged*. Karyawan yang *engaged* menghasilkan pekerjaan yang lebih produktif, lebih menguntungkan, lebih aman, lebih sehat, memiliki kecenderungan *turnover* yang rendah, tingkat absen yang minim, dan memiliki keinginan yang lebih kuat untuk memberikan usaha maksimal dalam pekerjaannya (Buchanan, 2004; Gallup Organization, 2001).

PT Pelangi Nusa Djaya adalah salah satu perusahaan manufaktur nasional di Indonesia yang bergerak di bidang industri manufaktur produksi cat. PT Pelangi Nusa Djaya juga merasakan persaingan dengan perusahaan cat nasional dan multinasional lainnya. PT Pelangi Nusa Djaya didirikan secara resmi sejak awal tahun 2012 dengan misi menyediakan sebuah solusi yang lengkap dibidang produksi dan penyuplaian cat/coating. Selain bergerak di bidang produksi/*supply* PT Pelangi Nusa Djaya juga bergerak di bidang usaha aplikasi pengerjaan pengecatan/*apply*. PT Pelangi Nusa Djaya terbagi dalam 4 divisi pengelompokan karyawannya yaitu divisi produksi, operasional, marketing, dan aplikasi.

PT Pelangi Nusa Djaya berkomitmen penuh dalam memenuhi kepuasan pelanggannya yang berhubungan dengan kualitas dan pelayanan. Oleh karena itu, perusahaan sangat sensitif terhadap permasalahan-permasalahan terhadap

komponen perusahaan. Salah satu komponen terpenting perusahaan adalah karyawan/Sumber Daya Manusia perusahaan itu sendiri. PT Pelangi Nusa Djaya juga berkomitmen untuk bisa menjaga kualitas karyawannya yang nantinya hal itu akan menjaga kualitas perusahaan itu sendiri. Salah satu kriteria karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang memiliki *engaged*.

Menurut pengamatan peneliti secara sekilas, terdapat kenaikan tingkat Turnover pada PT Pelangi Nusa Djaya yang menyebabkan *Employee Engagement* perusahaan tersebut mengalami penurunan. Grafik berikut ini akan memaparkan mengenai keadaan *turnover* pada PT Pelangi Nusa Djaya.



**Gambar 1.1**  
**Turnover PT Pelangi Nusa Djaya**

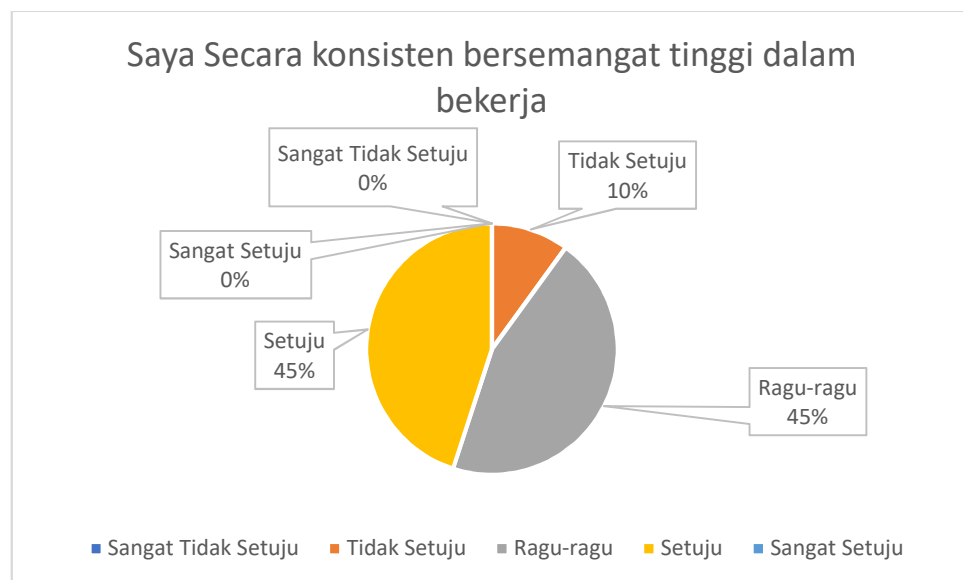
*Sumber: Database PT Pelangi Nusa Djaya per 2019*

Berdasarkan data diatas, PT Pelangi Nusa Djaya mengalami kenaikan nilai Turnover dari tahun 2014 sampai tahun 2018, puncaknya terjadi pada tahun 2016 dan secara keseluruhan data ini menyimpulkan ada trend negatif pada Turnover perusahaan. Hal ini dipandang dapat menjadi celah yang menjadi penghambat produktivitas PT Pelangi Nusa Djaya. Dipandang menjadi celah karena dengan hal ini perusahaan perlu mengeluarkan rekrutmen lagi untuk mengisi posisi yang telah ditinggalkan dan hal ini membutuhkan anggaran yang lebih.

Walaupun dengan tingkat Turnover yang menunjukkan tren negative dan kenaikannya yang relatif tinggi, PT Pelangi Nusa Djaya tetap bisa bertahan dan

bersaing. Maka dari itu, Penulis tertarik untuk melakukan penelitian di PT Pelangi Nusa Djaya karena perusahaan ini dikarenakan perusahaan ini tetap bisa bersaing dengan perusahaan yang terbilang sudah puluhan tahun beroperasi di industri cat meskipun perusahaannya secara resmi baru dibentuk tahun 2012 lalu.

Pada tanggal 1 Maret 2019 dan 28 April 2019, peneliti melakukan pra penelitian di PT Pelangi Nusa Djaya yang berlokasi di Jl. Raya Perjuangan No. 61 Bekasi Utara, Provinsi Jawa Barat dengan jumlah responden secara acak yaitu 20 orang karyawan yang dapat dijelaskan sebagai berikut :



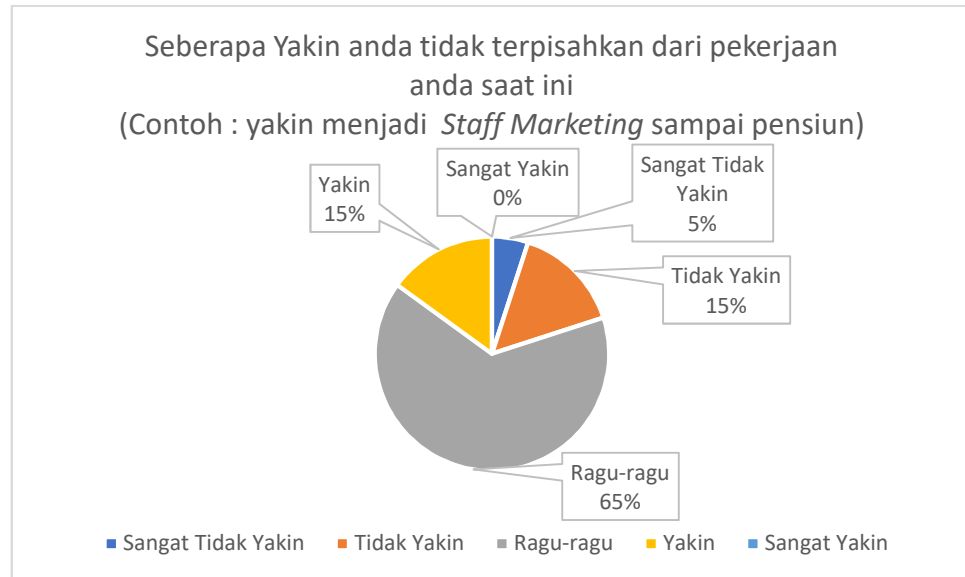
**Gambar 1.2**  
**Survey Employee Engagement Karyawan PT Pelangi Nusa Djaya**

*Sumber : Survei Pra Penelitian per 1 Maret 2019*

Dari hasil survei pra penelitian pada gambar 1.2, 45% responden menjawab setuju secara konsisten bersemangat tinggi dalam bekerja. Semua responden yang menjawab setuju adalah berasal dari divisi produksi dan aplikasi. Berdasarkan pengamatan peneliti, kebanyakan karyawan dari dua divisi tersebut memang bekerja sesuai dengan passion dan skill mereka. Hasil lain juga menunjukkan 45% responden menjawab ragu-ragu. Sebagian besar responden yang menjawab ragu-ragu berasal dari divisi aplikasi. Berdasarkan pengamatan peneliti, hal ini dikarenakan karyawan tersebut baru bekerja satu sampai dua tahun di perusahaan sehingga menyebabkan belum terbiasa dengan lingkungan perusahaan

**Verry Willmard Simbolon, 2019**

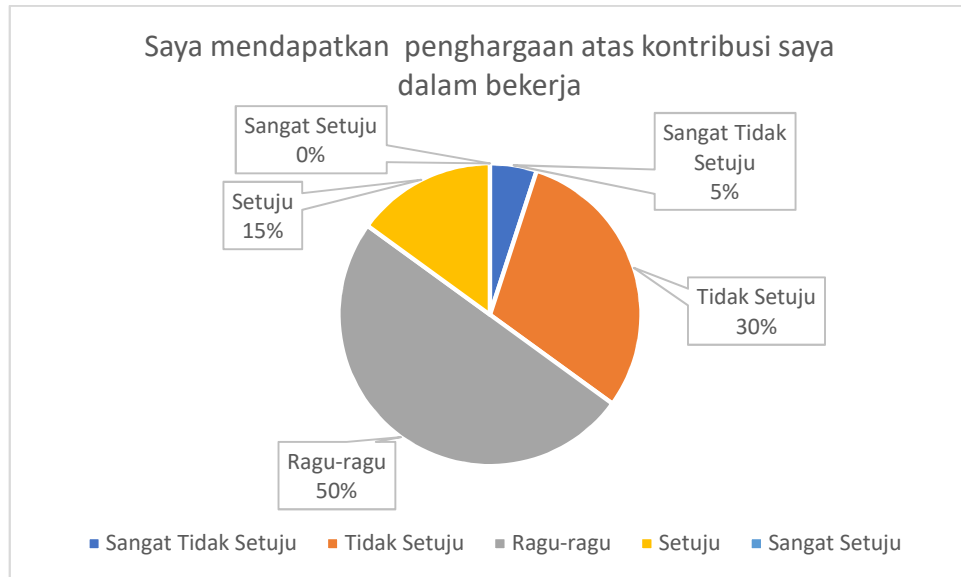
**PENGARUH JOB RESOURCES TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA PT PELANGI NUSA DJAYA**  
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu



**Gambar 1.3**  
**Survey Employee Engagement Karyawan PT Pelangi Nusa Djaya**

*Sumber : Survei Pra Penelitian per 1 Maret 2019*

Berdasarkan gambar 1.3, mayoritas 65% responden menjawab ragu-ragu tidak terpisahkan dari pekerjaannya saat ini. Berdasarkan pengamatan peneliti, faktor yang menyebabkan karyawan PT Pelangi Nusa Djaya menjawab ragu-ragu adalah karena mayoritas karyawan berusia muda dan hanya sedikit karyawan yang memiliki pengalaman kerja sehingga ada beberapa karyawan yang ingin bekerja di perusahaan lain untuk mencari pengalaman bekerja dan kepuasan kerja yang tidak di dapatkan pada tempat mereka bekerja saat ini. Hal ini menyebabkan beban kerja karyawan meningkat. Faktor Sumber Daya kerja (*Job Resources*) yang sesuai juga merupakan faktor penting yang meyakini karyawan merasa tidak akan terpisahkan dengan pekerjaannya saat ini.



**Gambar 1.4**  
**Survey *Job Resources* Karyawan PT Pelangi Nusa Djaya**

*Sumber : Survei Pra Penelitian per 28 April 2019*

Berdasarkan gambar 1.4, sebanyak 50% responden menjawab ragu-ragu tidak mendapatkan penghargaan atas kontribusi dalam bekerja. Mayoritas responden yang menjawab ragu-ragu, adalah berasal dari divisi aplikasi. Berdasarkan pengamatan peneliti secara sekilas, karyawan divisi aplikasi memang tidak pernah mendapatkan penghargaan dalam pekerjaannya. Hal ini menyebabkan beberapa karyawan merasa kecewa. Penghargaan/*Reward* adalah salah satu komponen yang penting untuk bisa menciptakan karyawan yang *engage*.

Mills (dalam Walton, 2009) menyatakan bahwa dalam proses perubahan sebuah organisasi, diperlukan sumber daya manusia yang mau berkontribusi dengan sepenuh hati untuk perusahaan. Ott (2007) menyatakan bahwa karyawan yang *engaged* adalah kunci keberhasilan perubahan organisasi.

Pentingnya mempelajari *employee engagement* tampak pada banyaknya penelitian yang berusaha membuat model konseptual untuk menjelaskan variabel tersebut. Salah satunya adalah model *Job Demands-Resources* yang diperkenalkan oleh Demerouti (2001). Model ini menyatakan bahwa setiap jenis pekerjaan terdiri dari dua aspek yaitu tuntutan/ beban kerja (*job demands*) dan sumber daya kerja (*job resources*). *Job demands* mengacu pada aspek pekerjaan yang menuntut usaha terus menerus sehingga dapat memberi efek psikologis maupun fisiologis bagi

karyawan. Sedangkan *job resources* mengacu pada aspek pekerjaan yang membantu karyawan mengatasi efek *job demands*.

Model ini juga mengemukakan bahwa *job resources* dapat memotivasi karyawan, mendukung pertumbuhan dan pengembangan personal, membantu karyawan mencapai prestasi, yang semuanya dapat meningkatkan *employee engagement* dan kinerja (Bakker & Demerouti, 2007; Schaufeli & Bakker, 2004).

Berdasarkan pemaparan pada latar belakang di atas maka penulis akan meneliti apakah *Job Resources* berpengaruh terhadap *employee engagement*. Berdasarkan hal tersebut, maka penulis perlu melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Job Resources* Terhadap *Employee Engagement* Pada PT Pelangi Nusa Djaya ”**.

## 1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan, maka penulis dapat merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran *Job Resources* di PT Pelangi Nusa Djaya ?
2. Bagaimana gambaran *employee engagement* pada PT Pelangi Nusa Djaya ?
3. Bagaimana pengaruh *Job Resources* terhadap *employee engagement* pada PT Pelangi Nusa Djaya ?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas yang telah dikemukakan, tujuan penelitian adalah untuk mengetahui:

1. Gambaran mengenai *job resources* pada PT Pelangi Nusa Djaya .
2. Gambaran *employee engagement* pada PT Pelangi Nusa Djaya .
3. Pengaruh *job resources* terhadap *employee engagement* pada PT Pelangi Nusa Djaya .

## 1.4 Manfaat Penelitian

Adapun beberapa manfaat dari penelitian ini, dapat ditinjau dari dua aspek :

#### **1.4.1 Aspek Teoritis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan akan berguna dalam teoritisnya untuk memperluas dan memperdalam teori *job resources* dengan *employee engagement* di perusahaan manufaktur, sebagai bahan pemahaman teori yang di peroleh oleh penulis selama di perkuliahan untuk menerapkannya dalam dunia kerja secara nyata.

#### **1.4.2 Aspek Praktis**

Penelitian ini diharapkan berguna untuk menambah serta meningkatkan ilmu pengetahuan dan pemahanan penulis khususnya informasi upaya meningkatkan *employee engagement* melalui peran *job resources*. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi ajuan bagi PT Pelangi Nusa Djaya dalam meningkatkan *engagement* para karyawannya.