

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Fenomena globalisasi yang terjadi saat ini banyak menyebabkan permasalahan, tidak hanya dalam hal lingkungan kesehatan tetapi juga berdampak secara tidak langsung terhadap lingkungan perusahaan termasuk kehidupan para buruh. Pada dasarnya karyawan adalah manusia yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan balasan berupa imbalan ataupun bentuk lainnya kepada yang memberi kerja.

Karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam melaksanakan proses manajemen sumber daya manusia karena karyawan tersebut yang menjalankan setiap proses kegiatan yang ada diperusahaan. Namun, belakangan ini ada fenomena baru yaitu karyawan dengan sukarela mengundurkan diri atau resign dari tempat kerjanya, bahkan bukan hanya karyawan biasa tapi juga karyawan yang terbaik yang memiliki kemampuan yang mumpuni yang memiliki prestasi diperusahaan. Dalam era globalisasi yang ditandai dengan derasnya arus informasi dan cepatnya mobilitas manusia, modal, barang dan jasa, semakin terlihat pula sifat ketergantungan dan persaingan yang tajam antar perusahaan, kita pun menyikapi masyarakat yang modernisasi ini dengan mempertimbangkan dampak positif dan negatif untuk hubungan maupun kemajuan dibidang industri.

Menurut Rifa'i (2005) dalam masalah angkatan kerja di era globalisasi ini akan terus berubah secara cepat dan dramatis. Menurut Casio (Novliadi, 2007) menyatakan bahwa manusia adalah sumber daya yang sangat penting dalam bidang industri dan organisasi, oleh karena itu pengelolaan sumber daya yang mencakup penyediaan tenaga kerja yang bermutu, mempertahankan kualitas dan mengendalikan biaya

ketenaga kerjaan merupakan hal yang penting untuk diperhatikan oleh perusahaan untuk dapat bersaing dengan industri atau perusahaan lain.

Perusahaan harus mempunyai keunggulan yang kompetitif yang sangat sulit ditiru oleh perusahaan lain, dan itu semua hanya akan diperoleh dari karyawan yang produktif, inovatif, kreatif selalu bersemangat dan loyal. Karyawan yang memenuhi kriteria seperti itu hanya akan dimiliki melalui penerapan konsep yang tepat dengan memperhatikan kesejahteraan sumber daya manusia atau karyawan perusahaan tersebut. Salah satu cara untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dapat dilihat melalui kepuasan kerja yang dirasakan.

Berdasarkan temuan Robert Walters Asia yang telah melakukan survei kepada 771 pencari kerja dan 496 manajer perusahaan di Asia, termasuk Indonesia seperti dikutip dari kompas.com, Selasa (11-6-2019) ada 5 alasan utama karyawan mengundurkan diri :

- Merasa digaji rendah
- Tidak lagi tertantang
- Merasa diremehkan
- Budaya perusahaan tidak lagi cocok
- Terbatasnya pertumbuhan perusahaan.

Sementara, *Harvard Business Essentials* dalam bukunya "*Hiring And Keeping The Best People*" membagi 4 alasan terbesar dalam pergeseran pengunduran diri karyawan, yaitu :

- Pergeseran kepemimpinan perusahaan
- Konflik dengan atasan langsung
- Teman seangkatan/departemen mengundurkan diri
- Perubahan tanggung jawab yang tidak menguntungkan.

Keluar masuknya karyawan secara berlebihan tentunya akan merugikan perusahaan karena turunnya produktifitas, waktu dan biaya latihan yang meningkat. Masalah yang tidak dapat dihindari oleh perusahaan adalah ketika karyawan ingin meninggalkan perusahaan secara sukarela, bahkan terjadinya konflik yang ada pada karyawan dengan organisasi maupun lingkungan kerja.

Seringkali kita mendengar perusahaan-perusahaan swasta kehilangan karyawannya. Keterikatan kerja karyawan (*Employee Engagement*) menjadi penting dalam hal ini karena dapat membantu dalam meningkatkan loyalitas karyawan diperusahaan. Disaat karyawan sudah terikat dengan perusahaan, karyawan secara sadar memahami akan kepentingan bisnis yang dijalankan oleh perusahaan yang pada akhirnya dapat membuat karyawan berkontribusi langsung dengan seluruh kemampuan yang terbaik dari dirinya sendiri untuk menjalankan bisnis perusahaan.

Karyawan yang memberikan kemampuan terbaik akan berakibat pada performa perusahaan (Saks,2006). Disinilah peran dari perusahaan untuk membuat seluruh karyawannya merasa nyaman dalam menjalankan pekerjaannya dan nyaman berada dilingkungan kerjanya sehingga perusahaan harus memperhatikan dan menjaga kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*) sehingga membantu menumbuhkan keinginan dari masing-masing karyawan untuk tetap bertahan diperusahaan. Ketika karyawan memilih untuk bertahan diperusahaan, hal ini berarti karyawan memiliki rasa puas akan apa yang diberikan oleh perusahaan kepada dirinya. Kepuasan kerja ini diharapkan sebagai ungkapan yang baik dan positif yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan dan karyawan dengan sendirinya merasa terikat (*Engaged*) dengan perusahaan sehingga membantu mengurangi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Faktor kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi keterikatan karyawan (*Employee Engagement*) karena faktor tersebut dapat menjadi pendukung maupun penghambat yang dapat mempengaruhi keterikatan karyawan di perusahaan. Jika perusahaan mampu menciptakan dan memelihara kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*) dengan baik dan menimbulkan kepuasan kerja pada masing-masing karyawan, maka karyawan dengan sendirinya akan terikat dan tetap ingin bekerja di perusahaan. Namun, jika perusahaan tidak mampu menciptakan kualitas kehidupan kerja dan karyawan merasa tidak puas dengan apa yang diberikan oleh perusahaan, maka akan berdampak pada pengunduran diri sebagai karyawan di perusahaan secara sukarela dari karyawan itu sendiri. Dalam hal ini banyak juga faktor yang membuat karyawan memilih untuk keluar dari perusahaan selain dari pengaruh keterikatan kerja yaitu bisa juga dengan lingkungan kerjanya atau juga dengan rekan kerjanya sehingga karyawan merasa kurang puas dengan apa yang sudah dikerjakan karyawan kepada perusahaan sebagai loyalitas.

Salah satu perusahaan Jepang yang mengalami fenomena tersebut adalah PT. Jatim Autocomp Indonesia yang berada di Wonoayu Kecamatan Gempol Kabupaten Pasuruan, dimana perusahaan ini memproduksi Wre Hurness Manufacture sebagai bahan baku utama untuk perakitan sinyal atau listrik pada kendaraan roda empat. PT. Jatim Autocomp Indonesia berdiri sejak tahun 2003, didalam perusahaan ini juga terdapat Serikat Pekerja FSPMI (Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia) yaitu organisasi yang berada di PT. Jatim Autocomp Indonesia yang dibentuk untuk serikat pekerja yang bersifat bebas, demokratis dan bertanggung jawab. Karyawan PT. Jatim Autocomp Indonesia dalam hal ini didominasi oleh karyawan wanita 85% dan laki-laki 15% pada *shift* A.

Menurut Supervisor Musharianto (Serikat Pekerja FSPMI, 2001) dalam membantu mencapai tujuan perusahaan, terlebih dahulu mengetahui harapan dan keinginan karyawan dengan melakukan evaluasi tentang alasan karyawan dibalik tindakan dan keputusan yang diambil atau alasan dari pemberlakuan kebijakan perusahaan. Dalam hal ini atasan bisa menjadi penghubung antara keinginan perusahaan dan keinginan tenaga kerja untuk bisa menangani permasalahan dan fenomena yang ada pada karyawan di perusahaan PT. Jatim Autocomp Indonesia berdasarkan dimensi keterikatan kerja karyawan (*Employee Engagement*) yaitu bekerja untuk diri sendiri, kepemimpinan, organisasi, dan anggota kelompok. Perusahaan terus melakukan peningkatan tentang keterikatan karyawan (*Employee Engagement*) dengan melihat aspek-aspek lain dari keterikatan karyawan dan faktor pendukung lain yang dapat memberikan pengaruh terhadap keterikatan karyawan dalam pencapaian kepuasan kerja.

Tahun ini perusahaan mengalami penurunan penjualan industri otomotif yang berdampak pada kinerja karyawan di perusahaan PT. Jatim Autocomp Indonesia, karena dengan jarang terbentuknya *Over Time* (Jam Kerja Lembur) secara keseluruhan membuat totalitas karyawan berkurang dalam menjalankan pekerjaannya sehingga berpengaruh pada pendapatan, hal ini memicu ketidakpuasan pada karyawan. Selain karena pengaruh faktor internal juga bisa dipengaruhi oleh faktor eksternal.

Menurut Bapak Setya Agung Tri Subagio (Ketua Serikat PUK FSPMI, 2021) banyaknya karyawan yang keluar masuk baik karyawan training atau kontrak dan permanen karena regulasi pada perundang-undangan perjanjian hubungan kerja yang mengatur bahwa itu menjadi persyaratan yang mutlak bagi seluruh karyawan baik dari batas waktu yang ditentukan atau karena lingkungan produksi terhadap rekan kerja

yang menjadi faktor utama. Dari sinilah penulis memilih bahan ini untuk dijadikan bahan penelitian.

Perusahaan PT. Jatim Autocomp Indonesia melakukan PKB (Perjanjian kerja bersama) bekerja sama dengan serikat pekerja untuk menerapkan program pelatihan dan pengembangan yang diatur dalam pasal 94 FSPMI (*Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia*) pada PUK (Pimpinan Unit Kerja), dimana dalam rangka memajukan dan meningkatkan pengetahuan keterampilan dan keahlian kerja, perusahaan menyelenggarakan program pelatihan dan pengembangan yang berkenaan dengan jabatan atau pekerjaan yang bersangkutan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Selain itu, ada pula program penyelesaian keluhan dan pengaduan kerja yang mana dibuat untuk karyawan produksi di PT. Jatim Autocomp Indonesia yang nantinya ini menjadi wadah seluruh karyawan untuk mengutarakan ide, keluhan, informasi-informasi dan lain-lain yang dapat dibaca oleh general manager, manager produksi dan seluruh karyawan serikat pekerja, sehingga tidak ada jarak antara pimpinan dan karyawan serta diharapkan tercipta saling keterbukaan tentang segala sesuatu yang terjadi di perusahaan mulai pimpinan dan bawahan yang diatur di departemen masing-masing. Dengan adanya program ini, perusahaan mencoba memberikan suatu sarana agar karyawan merasa dihargai dan tetap terikat kepada perusahaan.

Terdapat banyak faktor yang dapat membantu perusahaan khususnya PT. Jatim Autocomp Indonesia dalam mencari pemenuhan harapan dan ekspektasi karyawan, beberapa faktor diantaranya yaitu faktor kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*) dan kepuasan kerja (*Job Satisfaction*). Kualitas kehidupan kerja yang dapat membantu perusahaan untuk membuat suatu proses yang merespon kebutuhan pegawainya dan memberikan kesempatan kepada karyawan dalam merencanakan kehidupan kerja mereka sendiri.

Kepuasan kerja lebih mengarah kepada perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya terutama tingkah laku kerja dan kepuasan kerja biasanya bersifat individu karena masing-masing individu pasti mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda sehingga perusahaan harus benar-benar memahami kepuasan kerja dari masing-masing karyawannya untuk meningkatkan efektivitas perusahaan dengan cara membuat efektif perilaku karyawan dalam bekerja.

Dengan melihat adanya dukungan positif dari faktor kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja diharapkan penelitian ini dapat membantu mencari pemenuhan harapan dan ekspektasi karyawan dalam pengelolaan peningkatan keterikatan karyawan (*Employee Engagement*) dalam pencapaian tujuan perusahaan. Disini pada perusahaan PT. Jatim Autocomp Indonesia juga memberikan beberapa dukungan baik kepada seluruh karyawannya, salah satunya adalah rekreasi, kegiatan olahraga, kerohanian, kesenian serta organisasi dalam koperasi pekerja yang menjadi bagian dari kesejahteraan karyawan sehingga tidak bergantung pada keadaan upah dari perusahaan. Maka dari sini demi tercapainya kesejahteraan karyawan dan hubungan baik dengan perusahaan, perusahaan harus membantu kearah tumbuh dan kembangnya kualitas kehidupan para pekerja.

Dari paragraf diatas dapat dikatakan bahwa kedua faktor yaitu kualitas kehidupan kerja (*Quality of work life*) dan kepuasan (*Job Satisfaction*) kerja memberikan dampak yang positif terhadap keterikatan karyawan (*Employee Engagement*) karena masing-masing faktor dapat mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya masing-masing dan juga terhadap segala sesuatu yang dihadapi karyawan dilingkungan kerjanya. Dari sini penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang diberi judul : ***Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Keterikatan***

Karyawan (Employee Engagement) Serikat Pekerja FSPMI PT. Jatim Autocomp Indonesia.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap keterikatan karyawan (*Employee Engagement*) di PT. Jatim Autocomp Indonesia Pasuruan
2. Seberapa besar pengaruh kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap keterikatan karyawan (*Employee Engagement*) Di PT. Jatim Autocomp Indonesia Pasuruan
3. Lebih besar manakah pengaruh signifikan pada kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap keterikatan karyawan (*Employee Engagement*) di PT. Jatim Autocomp Indonesia Pasuruan.

1.3. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap keterikatan karyawan (*Employee Engagement*) di PT. Jatim Autocomp Indonesia
2. Mengetahui seberapa besar pengaruh kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap keterikatan karyawan (*Employee Engagement*) pada karyawan di PT. Jatim Autocomp Indonesia
3. Mengetahui mana yang berpengaruh signifikan antara kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap keterikatan karyawan (*Employee Engagement*) Di Perusahaan PT. Jatim Autocomp Indonesia Pasuruan

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan dapat memberikan beberapa kegunaan atau manfaat, antara lain:

1.4.1 Manfaat Praktis

1. Bagi Serikat Pekerja di Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pihak manajemen Serikat PUK (Pimpinan Unit Kerja) PT. Jatim autocomp Indonesia mengenai variabel-variabel yang memiliki pengaruh terhadap keterikatan karyawan (*Employee Engagement*). Dan hasil ini nantinya bisa membantu menentukan strategi yang akan digunakan oleh manajemen PUK PT. Jatim Autocomp Indonesia dalam mengatasi masalah keterikatan karyawan (*Employee Engagement*) untuk kelangsungan bisnis pada perusahaan.

2. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan suatu sarana untuk belajar dan menjalankan teori-teori maupun fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yang dipelajari selama kuliah didalam dunia bisnis dan manajemen yang sesungguhnya pada perusahaan sebagai motivasi kerja.

1.4.2 Manfaat Teoritis

Sebagai bahan referensi untuk mengembangkan penelitian selajutnya dan sebagai sarana penambah wawasan serta bahan bacaan yang bermanfaat bagi mereka yang memerlukan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, karena hubungan yang baik akan menimbulkan dampak yang baik sehingga mendorong seseorang untuk punya sangat maupun motivasi kerja.