

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Memasuki era industri 4.0 yang telah dirasakan dalam semua aspek bidang usaha maupun industri dan cepatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah meningkatkan persaingan antar institusi dan badan usaha. Memasuki abad ke - 21 berbagai tantangan langsung dihadapi antar badan usaha salah satunya adalah globalisasi dengan segala implikasinya. Agar badan usaha tetap bertahan maka harus berani menghadapinya, yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Sumber daya yang dimiliki oleh badan usaha seperti modal, metode, dan mesin tidak bisa menjamin memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja optimal.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak bisa dilepaskan dalam sebuah organisasi, baik perusahaan maupun institusi. Selain itu, SDM juga merupakan faktor yang mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan. Jadi dapat dikatakan sebuah perusahaan dapat berkembang dengan pesat dan kuat bertahan dalam menghadapi persaingan apabila di dalamnya memiliki banyak SDM yang berkompeten di bidangnya, sebaliknya apabila SDM yang bekerja di sebuah

perusahaan itu tidak berkualitas maka perkembangan perusahaan tersebut juga akan terhambat.

Persaingan dalam usaha yang semakin ketat mengharuskan perusahaan meningkatkan kinerja karyawan agar dapat bersaing dengan perusahaan lain. Sehingga perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, sehingga diperlukan karyawan yang mempunyai kinerja tinggi. Untuk memperoleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja baik tersebut, diperlukan factor - faktor pendukung. Faktor - faktor tersebut antara lain adalah keterikatan karyawan (*Employee engagement*), beban kerja dan kepuasan kerja. Dibutuhkan berbagai cara untuk meningkatkan kinerja karyawan, sebab itu perusahaan harus melakukan berbagai cara salah satunya adalah *employee engagement* (keterikatan karyawan) atau bisa juga disebut karyawan yang benar - benar peduli dengan perusahaan. Dengan adanya karyawan tersebut, kebutuhan serta tujuan dari sebuah perusahaan bisa terwujud sesuai dengan visi dan misi dari perusahaan.

Employee engagement (keterikatan karyawan) merupakan sebuah pendekatan di tempat kerja yang bisa menghasilkan kondisi yang tepat bagi seluruh anggota organisasi agar bisa memberikan yang terbaik setiap harinya, berkomitmen terhadap tujuan dan nilai organisasi, serta termotivasi untuk berkontribusi dalam kesuksesan organisasi. Keterikatan karyawan (*employee engagement*) merupakan keterlibatan karyawan atau pekerja secara emosional, kognitif dan fisik yang kemudian memotivasi karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan rasa puas dan antusias. Dalam Siswono (2016 :

34), berpendapat bahwa *employee engagement* dapat dilihat dalam bentuk energi, keterlibatan serta usaha yang terfokus untuk mencapai tujuan organisasi

Banyak faktor yang dapat menjadikan kinerja karyawan tidak optimal salah satunya adalah tingginya beban kerja karyawan. Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus di perhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja dapat mempengaruhi berbagai kegiatan dalam perusahaan mengenai penyelesaian tugas serta pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan menjadi tidak optimal. Pemberian beban kerja yang baik kepada karyawan dapat memberikan kejelasan bagi mereka untuk dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawab masing - masing, serta mencegah terjadinya saling melempar tanggung jawab antar karyawan.

Menurut Meshkati (2016 : 53) mengenai beban kerja sebagai perbandingan kemampuan karyawan dengan tuntutan pekerjaan, yang berarti jika karyawan memiliki kemampuan kerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan akan memunculkan rasa bosan, sebaliknya jika kemampuan karyawan lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan maka akan muncul perasaan kelelahan yang lebih.

Karyawan mempunyai peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Salah satu indikasi yang dapat menggambarkan penilaian kinerja karyawan dapat dilihat dari kepuasan kerja karyawan itu sendiri dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab. Pada hakikatnya kepuasan kerja

merupakan hal yang bersifat individual yang ada pada diri setiap individu serta setiap individu tingkat kepuasannya berbeda - beda sesuai dengan nilai - nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Kepuasan kerja seorang karyawan akan muncul jika seorang karyawan mau dan merasa senang dalam menjalankan pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan faktor yang diyakini dapat mendorong dan mempengaruhi semangat kerja karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan secara langsung akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menunjukkan tingkat kegembiraan atau emosional yang dirasakan karyawan atau bagaimana cara mereka memandang dan melakukan pekerjaan dalam aktivitas mereka yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal - hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Menurut Saripuddin (2015:18).

Kinerja karyawan adalah suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya, yang termasuk didalamnya terdiri dari efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang dan jasa, kualitas barang dan jasa yang dihasilkan, dan hasil kegiatan produksi barang dan jasa dapat tercapai sesuai yang diinginkan. Kinerja yang baik akan menghasilkan kualitas dan kuantitas yang memuaskan, namun sebaliknya kinerja yang buruk akan menghasilkan hasil yang buruk pula. Hal ini menjadi perhatian khusus dalam perusahaan, dalam pencapaian tujuan perusahaan yang efektif dan efisien melalui kinerja yang

baik. Setiap organisasi selalu menginginkan kinerja yang memuaskan dalam mencapai tujuan dari perusahaannya.

PT. *Dai Nippon Printing* Indonesia merupakan perusahaan yang memperkenalkan teknologi bahan kemasan fleksibel yang bergerak dalam bidang percetakan *offset dan gravure* yang didirikan di Jakarta dengan Akte Notaris R. M. Soerojo, SH No. 55 tanggal 22 April 1971. Dengan adanya usulan dari pemerintah maka berdirilah PT. *Dai Nippon Printing* Indonesia dan sekaligus pindah ke Kawasan Industri Pulo Gadung tanggal 9 Februari 1987 tepatnya di di Jl. Pulo Gadung No. 16 - 18 Kav. II Blok H2 & H3, Kawasan Industri Pulo Gadung, Jakarta Timur, sampai sekarang.

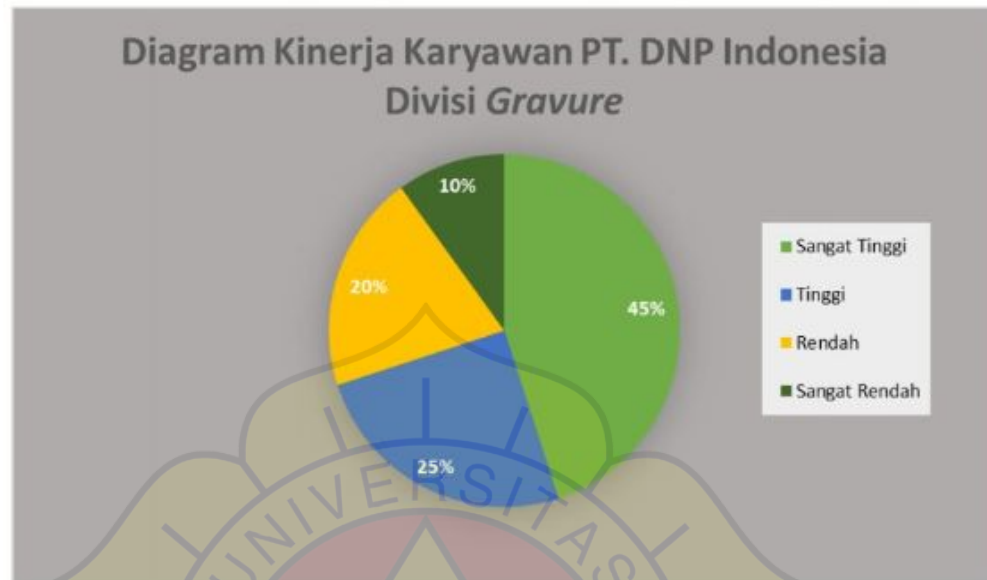
Sejak berdiri tanggal 22 April 1971 sampai sekarang PT. DNP Indonesia mengalami perkembangan pesat dalam sisi pertumbuhan karyawan. Pada bulan Desember 2020 PT. DNP Indonesia diketahui memiliki total karyawan sebesar 4000 karyawan yang terdiri dari dua *Factory* Pulogadung dan Karawang. Persaingan dalam dunia kerja yang semakin tinggi membuat instansi atau perusahaan diwajibkan untuk terus meningkatkan kinerja karyawan, untuk dapat menciptakan produk yang bernilai tinggi.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya tingginya beban kerja karyawan. Beban kerja yang tinggi membuat karyawan tidak nyaman dalam bekerja, maka dari itu pemberian beban kerja yang baik kepada karyawan dapat memberikan kejelasan bagi karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan beban kerja yang menjadi tanggung

jawab karyawan, serta mencegah terjadinya saling melempar tanggung jawab. Peran karyawan sangat penting demi tercapainya visi dan misi perusahaan, salah satunya kinerja karyawan. kinerja karyawan yang baik dilihat dari kepuasan kerja karyawan itu sendiri dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab, kepuasan kerja akan mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang dia kerjakan.

Pentingnya kinerja karyawan menjadi pondasi untuk tercapainya tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi yang telah ditentukan, kinerja yang baik tentu saja dibarengi dengan SDM yang baik begitupun sebaliknya SDM yang kurang baik akan mempengaruhi kinerja dari karyawan. Berdasarkan hal tersebut penulis melakukan wawancara kepada Manager Staf Divisi HRD PT. DNP Indonesia *Divisi Gravure* dan hasilnya menunjukkan penurunan kinerja karyawan hal tersebut di dukung dengan hasil pra kuesioner dengan 20 responden karyawan pada gambar 1.1.

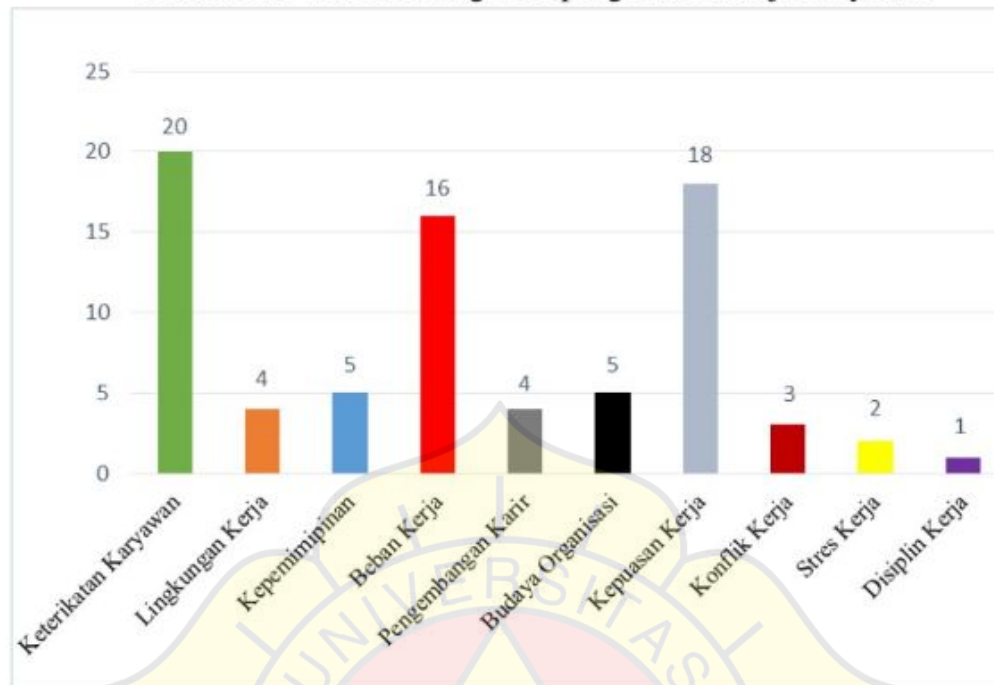
Gambar 1.1 Diagram hasil pra survey tingkat kinerja karyawan pada PT. DNP Indonesia Divisi *Gravure*



Sumber: Diolah Penulis pada tahun 2021

Diagram hasil pra kuesioner dan wawancara kinerja karyawan pada gambar 1.1 menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT. DNP Indonesia Divisi *Gravure* adalah rendah dan hasil dari wawancara kepada Manager Staf Divisi HRD PT. DNP Indonesia terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah Keterikatan Karyawan, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja yang menunjukkan faktor tertinggi penyebab menurunnya kinerja karyawan pada PT. DNP Indonesia Divisi *Gravure* yang ditunjukkan oleh gambar grafik 1.2 sebagai berikut :

Gambar 1.2 Variabel Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan



Sumber : Diolah Penulis Pada Tahun 2021

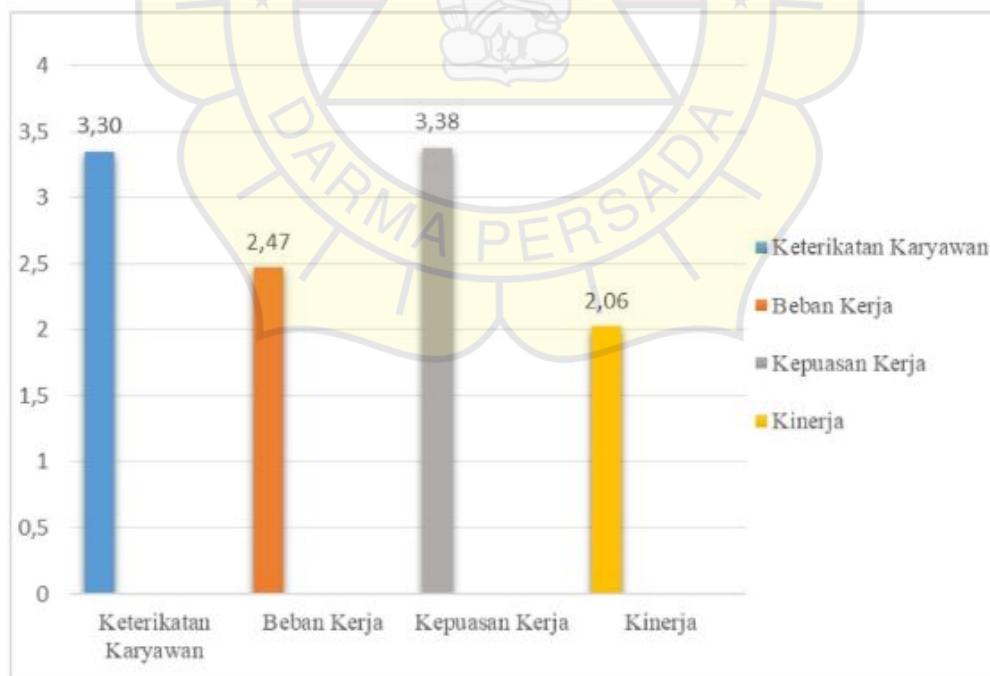
Dari gambar di atas menunjukkan bahwa ada 3 faktor Tertinggi yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu, Keterikatan karyawan, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja. Keterikatan karyawan (*employee engagement*) merupakan keterlibatan karyawan atau pekerja secara emosional, kognitif dan fisik yang kemudian memotivasi karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan rasa puas dan antusias.

Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus di perhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja dapat mempengaruhi berbagai kegiatan dalam perusahaan mengenai penyelesaian tugas serta pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan menjadi tidak optimal. Kepuasan kerja merupakan faktor yang diyakini dapat mendorong dan

mempengaruhi semangat kerja karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan secara langsung akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Faktor Eksternal Seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, dll merupakan faktor - faktor yang turut mempengaruhi turunya kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan diatas, berikut ini adalah diagram yang menunjukkan hasil Pra Kuesioner yang menunjukkan Keterikatan Karyawan, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja yang dialami oleh karyawan PT. DNP Indonesia Divisi Gravure yang dijelaskan pada gambar berikut.

Gambar 1.3 Tanggapan Responden mengenai Keterikatan Karyawan, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. DNP Indonesia Divisi



Sumber : Diolah Penulis Pada Tahun 2021

Berdasarkan grafik pada gambar 1.3 menunjukkan bahwa Faktor Keterikatan Karyawan mempunyai nilai rata - rata sebesar 3,30 berdasarkan tabel skala Interval yang dari hasil tersebut berarti bahwa hasil keterikatan karyawan baik, kemudian ada faktor beban kerja yang menunjukkan nilai sebesar 2,47 yang berarti beban kerja yang dialami karyawan PT. DNP Indonesia Divisi *Gravure* tinggi. Faktor kepuasan kerja mempunyai nilai rata - rata sebesar 3,38 yang menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT. DNP Indonesia divisi *Gravure* baik sedangkan Kinerja Karyawan sebesar 2,06 yang tergolong kinerja karyawannya rendah. Berdasarkan uraian dan data - data di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat permasalahan pada kinerja karyawan yang disebabkan oleh keterikatan karyawan tinggi, beban kerja yang tinggi, namun kepuasan kerja yang didapat karyawan sudah baik.

Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan mengetahui lebih lanjut apakah kinerja karyawan menurun disebabkan oleh ketiga variable tersebut. Maka penulis menetapkan judul penelitian “**Pengaruh Keterikatan Karyawan, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. DNP Indonesia Divisi *Gravure***”.

1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat diidentifikasi permasalahan di PT. DNP Indonesia adalah sebagai berikut :

1. Keterikatan karyawan sangat baik, kinerja karyawan PT. `DNP Indonesia Divisi *Gravure* rendah
2. Beban Kerja sangat tinggi, kinerja karyawan PT. `DNP Indonesia Divisi *Gravure* rendah
3. Kepuasan kerja karyawan sangat tinggi, kinerja karyawan PT. `DNP Indonesia Divisi *Gravure* rendah .

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah tersebut, agar penelitian ini lebih terfokus, sempurna, dan mendalam maka permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi, yaitu hanya membahas keterikatan karyawan, beban kerja, kepuasan kerja dan kinerja. Populasi karyawan tetap pada PT. DNP Indonesia divisi *gravure* sebanyak 155 orang.

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah keterikatan karyawan, beban kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. DNP Indonesia ?
2. Apakah keterikatan karyawan (*employee engagement*) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. DNP Indonesia ?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. DNP Indonesia ?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. DNP Indonesia ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh keterikatan karyawan, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. DNP Indonesia divisi *gravure* ?
2. Untuk mengetahui pengaruh keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. DNP Indoneia divisi *gravure* ?
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. DNP Indoneia divisi *gravure* ?
4. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. DNP Indoneia divisi *gravure* ?

1.4 Kegunaan Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan peneliti memperoleh dua manfaat, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut :

1. Aspek Teoritis

a. Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat praktis sebagai berikut:

Penulis dapat mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkenaan dengan keterikatan karyawan, beban kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan penelitian ini diharapkan penulis mendapatkan referensi untuk penelitian selanjutnya.

2. Aspek Praktis

Penelitian ini diharapkan manfaat praktis sebagai berikut :

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan untuk mengetahui keterikatan karyawan, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Penulis

Hasil dari penelitian ini diharapkan menghasilkan informasi yang berguna bagi penulis yakni mengenai keterikatan karyawan, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.