

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sebuah perusahaan memerlukan karyawan untuk tetap bertahan dan mampu bersaing. Tanpa adanya karyawan yang kompeten perusahaan tidak dapat berkembang dengan baik (Almasri, 2016). Organisasi membutuhkan pekerja yang mempunyai inisiatif tinggi, serta tanggung jawab dalam pekerjaannya dan dirinya sendiri. Untuk mendapatkan karyawan yang bertanggung jawab dan dapat mencapai keunggulan kompetitif atas pekerjaannya, perusahaan harus bisa mengikat karyawan atau *employee engagement* menurut Schaufelli dan Bakker (dalam Yasintasari & Mulyana, 2019). Menurut Schiemann (dalam Putra & Raharso, 2019) ketika karyawan merasa *engaged* terhadap perusahaan, maka perusahaan itu dapat bersaing dan meningkatkan keunggulan perusahaan tersebut.

Menurut Schaufeli & Bakker (dalam Mujiasih, 2015) *employee engagement* adalah suatu hal yang positif, memuaskan, sikap pandang karyawan terhadap pekerjaan. Markos & Sridevi (Muliawan, Perizade & Cahyadi, 2017) menjelaskan *Employee engagement* merupakan perasaan positif yang tinggi ketika seseorang sangat antusias terhadap pekerjaannya dan tidak menjadikan pekerjaannya sebagai beban. Perusahaan dengan karyawan yang mempunyai rasa terikat dengan tempatnya bekerja akan mengurangi niat keluar dari perusahaannya dan akan merasa puas terhadap pekerjaannya dan membuat pelanggan merasa puas. Menurut (Muliawan, Perizade & Cahyadi, 2017) karyawan yang mempunyai rasa *employee engagement* baik adalah

karyawan yang mempunyai komitmen terhadap perusahaan, bekerja dengan sungguh-sungguh demi mencapai tujuan perusahaan.

Lebih lanjut, *employee engagement* dapat dilihat dari seberapa tinggi komitmen dan keterlibatan karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaan. Karyawan yang *engaged* sadar akan tanggungjawabnya dalam mencapai tujuan perusahaan dan termotivasi dengan oleh rekan kerjanya, Anitha (dalam Suryanigrum & Silvianita, 2018) Sebuah penelitian di Mertus Institute mengatakan bahwa karyawan yang memiliki *employee engagement* tinggi apabila melakukan hal-hal seperti, pertama cenderung bersikap netral dalam bekerja, merasa senang ketika ikut serta dalam kegiatan yang berkaitan dengan tujuan perusahaan. Yang kedua, dapat mengetahui cara untuk saling menguatkan (memberi semangat pada rekan kerja). Terakhir, dapat dengan mudah beradaptasi dengan perubahan-perubahan kebijakan dari atasan dan perusahaan. Dapat diartikan bahwa seseorang dengan *engagement* yang tinggi adalah seseorang yang mampu mengerjakan secara lebih apa yang ditugaskan dengan sukarela, Schiemann (dalam Putra & Raharso, 2019).

Menurut Khan (dalam Putra & Raharso, 2019) faktor-faktor yang mempengaruhi *employee engagement*, yaitu *job characteristics*, *supervisor support*, *reward management* dan *Job Satisfaction*. Menurut Veitzhal (dalam Nur, 2018) karakteristik pekerjaan merupakan ketentuan kerja yang harus dipenuhi oleh karyawan sehingga terciptanya tugas-tugas, tanggung jawab dan jabatan yang dibutuhkan.

Menurut Hackman & Matis (dalam Mulyani & Euis, 2014) karakteristik pekerjaan adalah jenis-jenis keahlian, ciri khas tugas, kewenangan serta *feedback* yang dilakukan oleh karyawan dalam melakukan tugasnya yang dapat mempengaruhi kegunaan suatu pekerjaan. Lubis (2017) menyatakan karakteristik pekerjaan adalah strategi untuk merancang pekerjaan yang dilakukan dengan cara menetapkan suatu peran dan sistem yang akan dilaksanakan untuk melangsungkan pekerjaan serta dengan apa pekerjaan itu saling berkaitan.

Hasil penelitian Nusatria (Sari, Harahap, & Sari, 2019) menunjukkan hasil analisis bahwa ada pengaruh positif antara karakteristik pekerjaan terhadap *employee engagement*. Robbins & Judge mengatakan karakteristik pekerjaan yaitu cara mengetahui kekhususan suatu pekerjaan, bagaimana kekhususan itu di gabung untuk membentuk berbagai macam pekerjaan yang berkaitan dengan kepuasan kerja, (Edisa, Senen & Masharyono, 2018). Menurut Kreitner dan Kinicki (dalam Baraweri, 2015) menjelaskan bahwa *employee engagement* rasa *engaged*, antusiasme dan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya.

Badeni mengungkapkan kepuasan kerja yaitu, bagaimana sikap karyawan terhadap pekerjaannya, dapat berupa sikap positif atau negatif dan sikap puas atau tidak puas (dalam Edisa, Senen dan Masharyono, 2018). Menurut Nur (2018) ketika karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya karyawan itu akan disiplin, meningkatkan prestasi dalam bekerja dan selalu merasa senang ketika melakukan pekerjaannya. Kepuasan kerja memiliki dampak yang baik bagi suatu perusahaan, karena ketika karyawan merasakan puas dalam bekerja, maka dengan mudah

perusahaan mencapai tujuannya (Mahayanti & Sriathi, 2017). Tingkat kepuasan kerja dipengaruhi oleh penggajian, dukungan pekerjaan itu sendiri dan adanya peluang kenaikan jabatan atau promosi, Luthans (dalam Kaswan, 2017). Rasa kepuasan kerja mempengaruhi karyawan dalam menjalani pekerjaannya (Mahayanti & Sriathi, 2017).

Kepuasan kerja menurut Indrasari (dalam Astutik & Priantono, 2020) dapat diukur dengan melihat faktor kompensasi, berupa gaji atau upah yang diterima karyawan apabila besarnya selaras dengan pekerjaannya. Penelitian yang dilakukan oleh Katili & Adriana (2017) hasilnya adalah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap *employee engagement*. Pada penelitian Dewantara dan Wulanyani (2019) terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja dengan *employee engagement*. Hal ini selaras dengan hasil pendapat Kari (dalam Arianti, Hubeis & Puspitawati, 2020) bahwa Pengaruh tingkat kepuasan kerja terhadap tingkat *engagement* karyawan berpengaruh positif, artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, maka semakin tinggi tingkat *engagement* karyawannya.

Ada tiga aspek yang dijelaskan oleh Schaufeli & Bakker (dalam Putra & Raharso, 2019) mengenai *employee engagement* yaitu, *vigor*, *dedication* dan *absorption*. Yang pertama *vigor*, aspek ini bisa dilihat dari tingginya tingkat ketangguhan mental karyawan, berusaha sekuat tenaga serta selalu berusaha mencari solusi ketika mengalami suatu kesulitan dalam bekerja. namun berdasarkan hasil wawancara dengan HRGA, masih terdapat karyawan tetap yang datang terlambat. *Dedication*, suatu perasaan yang penuh penjiwaan, bersemangat, sangat

antusias, penuh dengan ide-ide dan menyukai tantangan dalam bekerja, namun karyawan tetap di PT Boltz kurang antusias jika diberikan tugas baru. Dari uraian diatas terdapat dua aspek *employee engagement* yang bertolak belakang, maka penelitian ini bermaksud untuk mengetahui sejauh mana “Karakteristik Pekerjaan dan Kepuasan kerja sebagai prediktor *Employee Engagement* pada Karyawan PT Boltz Indonesia’.

B. Rumusan Masalah

Dapat dilihat dari latar belakang, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja dapat memprediksi *employee engagement* pada karyawan PT Boltz Indonesia?
2. Apakah karakteristik pekerjaan dapat memprediksi *employee engagement* pada karyawan PT Boltz Indonesia?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *employee engagement* pada karyawan PT Boltz Indonesia?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui sejauh mana karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja dapat memprediksi *employee engagement* pada karyawan PT Boltz Indonesia.

2. Untuk mengetahui sejauh mana karakteristik pekerjaan dapat memprediksi *employee engagement* pada karyawan PT Boltz Indonesia.
3. Untuk mengetahui sejauh mana kepuasan kerja dapat memprediksi *employee engagement* pada karyawan PT Boltz Indonesia.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat menjadi bahan kajian bagi peneliti selanjutnya, juga memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu psikologi terkait *employee engagement*, karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai *employee engagement*, karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja.

b. Bagi Perusahaan

Dapat menjadi acuan, bagaimana perusahaan dapat meningkatkan *employee engagement* pada karyawan dengan memperhatikan karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja.