

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan globalisasi yang semakin pesat di Indonesia memicu transformasi dalam beragam sektor, khususnya dalam sektor industri. Berbagai upaya dilakukan oleh pemerintah untuk dapat mengelola peningkatan yang terjadi pada sektor perindustrian dan bekerja sama dengan perusahaan asing sehingga saat ini banyak perusahaan yang didirikan di berbagai daerah. Menurut Pramudita dkk., (2023) peningkatan angka produksi pada industri manufaktur berkisar 2,41 persen pada tahun 2023 dipicu oleh peningkatan subsektor industri yang memberikan kontribusi signifikan terhadap sektor manufaktur.

Peningkatan pada sektor industri membuat kompetisi pada dunia industri menjadi lebih ketat khususnya industri otomotif, hal tersebut membuat perusahaan berlomba-lomba untuk dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan yang bertujuan untuk dapat mengimbangi persaingan yang ketat sehingga menjadi perusahaan yang lebih baik, dengan tujuan menjadi perusahaan yang lebih baik tentu melibatkan peranan karyawan yang dapat berkontribusi dalam keberhasilan sebuah perusahaan. Anugerah (2023) mengungkapkan bahwa karyawan merupakan aset terpenting bagi sebuah perusahaan, tanpa adanya karyawan sebuah perusahaan tidak akan berjalan dengan lancar. Hal tersebut sejalan dengan Nadhifa (2023) bahwa karyawan

merupakan suatu aset berharga pada sebuah perusahaan serta memiliki keterlibatan yang sangat berdampak dalam terciptakan peningkatan kinerja dan keberhasilan sebuah organisasi.

Peranan karyawan pada keberhasilan sebuah perusahaan tentu harus mempertimbangkan segala hal untuk dapat menunjang keberhasilan tersebut, dengan meningkatkan keadilan serta kelayakan yang dapat menumbuhkan motivasi pekerja agar dapat meningkatkan kinerjanya. Menurut kamus KBBI karyawan merupakan seseorang yang berkerja dalam sebuah instansi seperti kantor, perusahaan serta lainnya dengan jaminan mendapatkan imbalan. Menurut Wahyono (2022) karyawan merupakan elemen kunci dalam sumber daya manusia yang berperan sebagai garda terdepan dalam menentukan keberhasilan suatu sistem yang sedang digerakkan oleh perusahaan untuk menciptakan sesuatu yang bermanfaat bagi perusahaan dan masyarakat.

Kesesuaian hak yang didapatkan seperti imbalan/gaji, saran yang di dengar oleh atasan, maupun kompensasi yang berpengaruh pada perasaan antusias yang dialami oleh karyawan itu sendiri, sehingga rasa antusias yang dirasakan tersebut akan berpengaruh pada kinerjanya, begitupun sebaliknya apabila karyawan tersebut tidak merasakan kepuasan atau rasa antusias dalam bekerja maka akan menurunnya kinerja serta produktifitas. Sejalan dengan pendapat itu, Nasution dkk. (2018) menjelaskan bahwa tingkat kenyamanan dan loyalitas individu terhadap pekerjaannya cenderung meningkat apabila kepuasan kerja yang diperoleh sesuai dengan ekspektasi atau kebutuhan yang diharapkan.

Menurut Bowling (dalam Atthohiri & Wijayati, 2021) kepuasan kerja adalah suatu keadaan di mana karyawan merasa puas terhadap imbalan, pengalaman, dan kondisi yang mereka peroleh selama menjalankan pekerjaannya. Menurut Handoko (dalam Simanjuntak & Sitio, 2021) kepuasan kerja ialah sebuah perasaan emosional yang positif maupun negatif yang dirasakan oleh para karyawan untuk melihat pekerjaan mereka. Robbins (dalam Yusuf dkk., 2019) memberikan penjelasan bahwa kepuasan kerja merupakan sebuah sikap umum terkait pekerjaan yang dilakukan untuk perbandingan terkait banyaknya *reward* yang didapatkan pekerja. Aspek-aspek kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Spector (dalam Nurpratama & Yudianto, 2022) adalah gaji, promosi, supervisi, tunjangan, penghargaan, prosedur dan peraturan kerja, rekan kerja, pekerja itu sendiri, komunikasi.

Dampak kepuasan kerja yang tidak terpenuhi akan menyebabkan karyawan akan cenderung bermalas-malasan saat bekerja, produktivitas menurun, kemangkiran, dan keluarnya karyawan dalam perusahaan, dengan perilaku-perilaku tersebut akan menjadi dampak bagi kemajuan pada perusahaan karena terjadinya penghambatan produktivitas. Hal tersebut sejalan dengan Nabawi (2019) yang mengungkapkan bahwa dampak dari kepuasan kerja yang kurang terpenuhi akan berpengaruh pada absensi, rotasi pekerja, antusias kerja yang menurun serta cenderung mengalami perasaan negatif dan masalah lainnya. Menurut Robbins (dalam Wiliandri, 2015) mengungkapkan individu yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi disertai antusiasme cenderung menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya jika individu yang

tidak memiliki kepuasan dengan pekerjaannya akan lebih bersikap negatif terhadap pekerjaannya. Sikap negatif yang dimiliki karyawan pada pekerjaannya akan membuat perusahaan menjadi *turnover* sehingga dapat mempengaruhi kelancaran produktifitas perusahaan.

Terdapat fenomena yang marak terjadi di lapangan ialah banyak karyawan pada bagian produksi maupun non-produksi lebih memilih untuk mengambil pesangon lebih dulu atau dengan kata lain bahwa karyawan tersebut banyak yang melakukan *resign* dari pekerjaannya, hal tersebut membuat kelancaran produksi menjadi terhambat dikarena perusahaan mengalami kekurangan tenaga pekerja dan harus melakukan rekrutmen terus menerus yang diakibatkan oleh karyawan yang seringkali *resign*. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Citra dan Fahmi (2019) apabila karyawan merasakan ketidakpuasan maka akan terjadi beberapa hal yang senantiasa terjadi yaitu, karyawan cenderung memiliki pola pikir untuk tidak bertanggungjawab pada pekerjaan. Sudiro (dalam Widyawati dkk., 2022) juga mengungkapkan bahwa karyawan dengan kepuasan kerja yang tidak tinggi akan senantiasa meningkatnya absensi, sering bermalas-malasan, mangkir serta pergantian karyawan akan merusak sebuah situasi pada perusahaan. Sejalan dengan pendapat Robin dan Judge (dalam Sunarta, 2019) ketidakpuasan pegawai terhadap lingkungan kerja dapat memicu berbagai respons, seperti keputusan untuk keluar dari organisasi, penyampaian aspirasi secara aktif dan konstruktif, kesetiaan yang bersifat pasif namun tetap optimis, serta sikap pasif berupa pengabaian terhadap perintah maupun larangan yang berlaku.

Berdasarkan hasil yang didapat dari penyebaran kuesioner pra-penelitian pada November 2024 yang telah dilakukan oleh peneliti kepada karyawan di PT Trix Indonesia melalui *google form*, dari 17 responden terdapat 8 responden dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah, hal tersebut disebabkan oleh gaji yang tidak sesuai, tidak adanya peluang promosi, fasilitas yang kurang memadai, serta tunjangan yang kurang sesuai. Kemudian terdapat 7 responden dengan tingkat kepuasan kerja yang sedang, pekerja tersebut merasa beban kerja yang dirasakan seimbang dengan apa yang didapatkan seperti: gaji, fasilitas yang cukup layak, komunikasi yang baik dengan atasan. Lalu 2 responden dengan taraf kepuasan kerja yang tinggi, pekerja tersebut secara keseluruhan merasa bahwa apa yang diberikan oleh perusahaan sudah cukup baik. Berdasarkan penyebaran kuesioner pra-penelitian maka dapat dijelaskan bahwa adanya indikasi kepuasan kerja yang rendah pada karyawan di PT Trix Indonesia.

Salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja menurut Atthohiri dan Wijayati (2021) adalah *employee engagement*. Bakker dan Schaufeli (dalam Atthohiri & Wijayati, 2021) *employee engagement* ditandai oleh adanya semangat kerja (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan keterlibatan mendalam dalam pekerjaan (*absorption*). Ketiga aspek ini merefleksikan sikap positif serta persepsi terhadap hubungan kerja yang harmonis. Maka dari itu, karyawan dengan tingkat keterlibatan yang tinggi cenderung mempunyai perasaan positif serta kepuasan dalam bekerja, sehingga dapat diartikan bahwa *employee engagement* dapat memengaruhi kepuasan kerja.

Pengertian *employee engagement* yang dikemukakan oleh Kruse (dalam Sucahyowati & Hendrawan, 2020) *employee engagement* adalah ikatan persaan emosional karyawan terhadap organisasi dan tujuannya. Benthall (dalam Yusuf dkk., 2019) menjelaskan *employee engagement* adalah sebuah kondisi dimana manusia merasa telah memahami dirinya secara menyeluruh, memiliki motivasi pada saat bekerja, mendapatkan dukungan sosial secara positif, serta memiliki kemampuan bekerja yang lebih baik pada lingkungan kerja.

Menurut Kahn (dalam Noviardy & Aliya, 2020) *employee engagement* merupakan sebuah sikap para anggota organisasi terhadap peran kerja yang mereka jalani baik secara fisik, kognitif maupun secara emosi yang ditunjukkan dalam memerankan kinerja. Menurut Kahn (dalam Ariawati & Cahyani, 2019) terdapat tiga aspek dalam *employee engagement* diantaranya adalah *Physical Dimension, Emotional Dimension, Cognitive Dimension*.

Employee engagement mengacu pada taraf keterikatan yang dimiliki oleh karyawan pada sebuah organisasi yang membuat karyawan tersebut merasakan semangat yang lebih dan memiliki keinginan untuk melaksanakan tugasnya secara lebih baik. Selain daripada itu, karyawan juga mempunyai keyakinan yang kuat dalam keahliannya untuk menyelesaikan pekerjaannya semaksimal mungkin. Sejalan dengan penjelasan Simanjuntak dan Sitio (2021) bahwa karyawan yang berusaha untuk bertanggung jawab, tidak mudah untuk menyerah, percaya diri serta semangat melakukan pekerjaan sudah dipastikan memiliki *employee engagement* yang tinggi. Hal tersebut dapat dilihat pada

perjalanan dalam pekerjaan karyawan yang berperilaku positif terhadap perusahaan.

Berdasarkan data yang ditemukan dalam penelitian terdahulu oleh Putri dan Hermiati (2023) yang telah dilakukan pada perusahaan optikal putra sawargi mandiri di Majalengka yang menunjukkan hasil bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Adapun hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Abadi (2024) kepada karyawan PT Angkasa Pura I Juanda *International Airport* Surabaya yang menunjukkan hasil bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dengan demikian berdasarkan pengertian dari kedua variabel yang sudah dijelaskan oleh beberapa ahli diatas serta fenomena yang terjadi dilapangan dapat dikatakan bahwa karyawan yang tidak memiliki gairah dalam bekerja, dedikasi, serta penghayatan dalam bekerja akan cenderung memiliki kepuasan kerja yang rendah, akan tetapi karyawan dengan keterlibatan yang tinggi akan senantiasa merasakan kepuasan. Dari ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan dalam bekerja tersebut dapat menimbulkan *turnover* yang akan membuat kelancaran produktivitas pada perusahaan menjadi terhambat. Dengan mempertimbangkan hal tersebut, penulis bermaksud untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan di PT Trix Indonesia”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah adalah “apakah ada pengaruh *employee engagement* terhadap kepuasan kerja pada karyawan di PT Trix Indonesia?”.

C. Tujuan Penulisan

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, tujuan dilakukannya penelitian ini guna mengetahui pengaruh *employee engagement* terhadap kepuasan kerja pada karyawan di PT Trix Indonesia.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penulisan ini diharapkan mampu memberikan sumber informasi pada peningkatan ilmu psikologi dalam bidang industri serta organisasi yang memiliki kaitan dengan *employee engagement* terhadap kepuasan kerja.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Karyawan

Memberikan pemahaman serta edukasi bagi karyawan untuk sama-sama membangun keberhasilan yang akan dicapai oleh perusahaan sehingga karyawan mendapatkan kepuasan kerja sesuai yang diharapkan.

b. Bagi Perusahaan

Dengan mengetahui kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan tentu dapat memberikan wawasan bagi perusahaan untuk dapat merancang

strategi yang lebih baik guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan serta meningkatkan pemahaman manajemen mengenai pentingnya kepuasan kerja dalam terciptanya sebuah lingkungan kerja yang produktif dan loyalitas karyawan.

c. Bagi Akademisi

Menyediakan referensi baru terkait penelitian yang akan dilakukan selanjutnya yang berkaitan dengan *employee engagement* dan kepuasan kerja, khususnya dalam konteks industri manufaktur. Menyumbangkan temuan yang dapat memperkaya literatur di bidang psikologi industri dan organisasi.

