

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Dalam era persaingan ini, sangat diperlukan adanya Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal dan mempunyai kemampuan dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya. Apabila SDM yang dimiliki tidak memiliki kemampuan yang baik, maka organisasi juga tidak akan dapat memenangkan persaingan. Untuk itu diperlukan pemikiran, waktu dan tenaga untuk membangun SDM yang mampu menghadapi persaingan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan suatu organisasi. Employee Engagement salah satu cara untuk membuat karyawan memiliki loyalitas yang tinggi. Employee engagement merupakan kontributor yang sangat penting dari keberhasilan suatu perusahaan (Ayers, 2006 dalam Pillai, 2013).

Menurut Handoyo (2017) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa employee engagement berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Aditya (2016) juga memperoleh hasil penelitian bahwa employee engagement mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan individu. Keterikatan karyawan dalam aktivitas-aktivitas kerja penting

untuk diperhatikan karena dengan adanya keterlibatan karyawan akan menyebabkan mereka akan mau dan senang bekerja sama, baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama teman kerja. Salah satu cara untuk memancing keterikatan karyawan adalah dengan memancing partisipasi atau keterlibatan mereka dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan.

Keterikatan karyawan bisa memberi motivasi intrinsik kepada para karyawan dengan cara meningkatkan peluang pertumbuhan, tanggung jawab dan keterikatan dalam pekerjaan itu sendiri. Pemimpin harus memahami bahwa karyawan merupakan aset jangka panjang dan merupakan proses yang memerlukan interaksi lanjutan dari waktu ke waktu untuk menghasilkan situasi saling ketergantungan timbal balik dan stabilitas adalah alasan utama mengapa keterikatan karyawan dibutuhkan organisasi dalam menghadapi era globalisasi (Adi, 2012).

PT. Pura Nusapersada PM 7-8 sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi kertas multi layer dan kertas single layer. Unit PM 7 memproduksi kertas multi layer dan unit PM 8 memproduksi kertas single layer. Bahan baku yang digunakan oleh PT Pura Nusapersda PM 7-8 hampir 100% kertas bekas (*waste paper*) yang sering disebut afval. Afval diperoleh dari dalam dan luar negeri. Produk yang dihasilkan dari PM7 (multi layer), antara lain : KP (Kraf putih), BK (B Kraft). Sedangkan produk yang dihasilkan dari PM8, antara lain : MWX (Multi Wall Extensible), MWR (Multi Wall Reguler), SKPE (Sack Kraft Paper Extensible). PM 7 bahan bakunya di peroleh dari luar negeri. Sedangkan PM 8 bahan bakunya diperoleh dari dalam negeri. Afval

diklasifikasikan kedalam 3 kategori, yaitu kategori putihan, kategori marga dan kategori coklatan.

Limbah yang ada di PT Pura Nusapersada PM 7-8 dapat mempengaruhi lingkungan hidup. Dari kegiatan proses produksi, air limbah yang dihasilkan sebesar 3.000 m³/hari. Efisiensi perusahaan untuk menangani hal tersebut dengan cara perusahaan membuat saluran sesuai dengan aturan BOD (Biochemical Oxygen Demand), COD (Chemical Oxygen Demand) dan sesuai dengan aturan PPLH (Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup). Perusahaan membuat bak pengairan untuk pembuangan limbah. Air Limbah diolah di unit pengolahan limbah (UPL) ditreatment supaya sesuai dengan baku mutu limbah cair. Air limbah yang baik tersebut bisa masuk ke unit PM 8 untuk pembuatan produk multi wall extensible, multi wall regular, sack kraft paper extensible).

Masalah yang dihadapi PT. Pura Nusapersada PM 7-8 terkait dengan keterikatan karyawan adalah semangat karyawan dalam melakukan pekerjaan di PT. Pura Nusapersada PM 7-8 masih kurang dikarenakan karyawan bagian purchasing officer tidak diikutsertakan dalam proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan bahan baku. Karyawan merasa tidak dihargai, karena jika karyawan diikutsertakan maka karyawan bisa menyarankan kalau terdapat bahan baku kertas yang tidak sesuai standar mutu perusahaan.

Masalah ini tidak bisa dibiarkan karena akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan. Ketika karyawan kurang berpartisipasi dalam pekerjaan dan tidak memiliki keinginan kuat untuk bertahan pada organisasi akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan.

Dalam kinerja masing-masing karyawan tidak akan lepas dari kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan tersebut dan keadaan lingkungan kerja dalam suatu organisasi tempat mereka bekerja. Kompetensi merupakan modal awal dari dalam diri karyawan yang harus dimiliki untuk dapat menduduki suatu jabatan tertentu dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut Spencer (dalam Ma'ruf 2016:50) mendefinisikan kompetensi itu sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau kinerja prima atau superior di tempat kerja atau situasi tertentu.

Salah satu cara dalam mengisi *gap* kompetensi karyawan adalah dengan pelatihan. Pelatihan dapat membantu para karyawan dalam mengembangkan berbagai keterampilan tertentu yang memungkinkan untuk berhasil pada pekerjaannya saat ini dan mengembangkan pekerjaannya di masa mendatang (Noe, 2012).

Kompetensi yang ditetapkan di organisasi merupakan basis dari berbagai aspek pengembangan sumber daya yang dimiliki, yang dikondisikan sebagai upaya pendukung dalam pencapaian kinerja organisasi.

Permasalahan yang ada di PT. Pura Nusa Persada PM 7-8 terkait dengan kompetensi adalah karyawan bagian produksi harus mempunyai keterampilan dan dituntut bisa memahami dalam pengoperasian mesin dengan memakai mesin yang berbeda-beda. Mesin tersebut antara lain centri cleaner, clupak, conveyor, cylinder

mould, dryer, fan pump, head box, size press dll. Masalahnya adalah dalam mesin horizontal screen yaitu mesin manual untuk membersihkan kertas dan memisahkan serat dari kotoran yang terbawa sebelum masuk ke mesin rol penggulung, karyawan dalam memisahkan serat kotoran selalu kurang bersih kalau di uji di laboratorium basah, akibatnya serat kertas yang dihasilkan tidak kuat dan sobek. Hal itu dikarenakan karyawan tidak selalu melakukan pengecekan setiap 5 menit sekali, maka produksi yang dihasilkan menurun.

Permasalahan kinerja karyawan yang ada di PT. Pura Nusapersada PM 7-8 yaitu adanya karyawan yang tidak memiliki kreativitas dalam menggunakan alat pengujian laboratorium basah maupun kering dalam pengujian kertas kraft putih yaitu dengan alat grammature, thinkness, cob test, rigid, tensile, brusting, tearing, ring crush, porosity, folding, chest dan ply bonding. Ketidak kreativitasnya karyawan tersebut disebabkan oleh ketidaktelitian dalam pengecekan karena cara mengujinya dengan cara manual dan harus benar. Target yang ditetapkan perusahaan ± 70 ton per hari, namun hanya ± 50 per hari yang mampu dihasilkan karena adanya kraft putih yang cacat, sobek, terlipat, ukuran tidak sesuai, dan warna kotor. Tingginya tingkat tekanan karyawan berupa target produksi yang telah ditetapkan perusahaan berkaitan dengan kompetensi yang dimiliki karyawan dapat menciptakan rasa tidak aman yang bisa mempengaruhi penurunan kinerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah di paparkan penulis akan menyusun penelitian dengan judul “PENGARUH KETERIKATAN KARYAWAN (*EMPLOYEE ENGAGEMENT*) DAN KOMPETENSI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PURA NUSAPERSADA PM 7-8”.

1.2 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang Lingkup penelitian antara lain :

1.2.1 Penelitian yang dilakukan berkaitan dengan keterikatan karyawan (*Employee Engagement*) dan kompetensi karyawan sebagai variabel independen dalam rangka membangun kinerja karyawan pada PT. Pura Nusapersada PM 7-8 sebagai variabel dependen.

1.2.2 Penelitian yang dilakukan di PT Pura Nusapersada PM 7-8 yang bergerak dalam bidang produksi kertas *multi layer* (Unit PM 7) yang terdiri dari bagian PM7, SP7, Slitter7 dan kertas *single layer* (Unit PM8) yang terdiri dari bagian PM8, SP8, Slitter8.

1.2.3 Penelitian ini menggunakan variabel keterikatan karyawan, kompetensi, dan kinerja karyawan.

1.2.4 Responden dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi di PT. Pura Nusapersada PM 7-8.

1.2.5 Penelitian ini menggunakan data tahun 2017

1.2.6 Penelitian diselesaikan dalam waktu empat bulan.

1.3 Perumusan Masalah

1. Semangat karyawan dalam melakukan pekerjaan di PT. Pura Nusapersada PM 7-8 masih kurang dikarenakan karyawan bagian purchasing officer tidak diikutsertakan dalam proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan bahan baku. Karyawan merasa tidak dihargai, karena jika karyawan diikutsertakan maka karyawan bisa

menyarankan kalau terdapat bahan baku kertas yang tidak sesuai standar mutu perusahaan.

2. Karyawan bagian produksi harus mempunyai keterampilan dan dituntut bisa memahami dalam pengoperasian mesin dengan memakai mesin yang berbeda-beda. Mesin tersebut antara lain centri cleaner, clupak, conveyor, cylinder mould, dryer, fan pump, head box, size press dll. Masalahnya adalah dalam mesin horizontal screen yaitu mesin manual untuk membersihkan kertas dan memisahkan serat dari kotoran yang terbawa sebelum masuk ke mesin rol penggulung, karyawan dalam memisahkan serat kotoran selalu kurang bersih kalau di uji di laboratorium basah, akibatnya serat kertas yang dihasilkan tidak kuat dan sobek. Hal itu dikarenakan karyawan tidak selalu melakukan pengecekan setiap 5 menit sekali, maka produksi yang dihasilkan menurun.
3. Adanya karyawan yang tidak memiliki kreativitas dalam menggunakan alat pengujian laboratorium basah maupun kering dalam pengujian kertas kraft putih yaitu dengan alat grammature, thinkness, cob test, rigid, tensile, brusting, tearing, ring crush, porosity, folding, chest dan ply bonding. Ketidak kreatifitasnya karyawan tersebut disebabkan oleh ketidaktelitian dalam pengecekan karena cara mengujinya dengan cara manual dan harus benar. Target yang ditetapkan perusahaan ± 70 ton per hari, namun hanya ± 50 per hari yang mampu dihasilkan karena adanya kraft putih yang cacat, sobek, terlipat, ukuran tidak sesuai, dan warna kotor. Tingginya tingkat tekanan karyawan berupa target produksi yang

telah ditetapkan perusahaan berkaitan dengan kompetensi yang dimiliki karyawan dapat menciptakan rasa tidak aman yang bisa mempengaruhi penurunan kinerja.

Sehubungan dengan permasalahan diatas, maka bisa dirumuskan pertanyaan dalam penelitian ini yakni sebagai berikut :

1.3.1 Apakah keterikatan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pura Nusapersada PM 7-8 secara parsial?

1.3.2 Apakah kompetensi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pura Nusapersada PM 7-8 secara parsial?

1.3.3 Apakah keterikatan karyawan dan kompetensi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pura Nusapersada PM 7-8 secara berganda?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.4.1 Untuk menguji pengaruh keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pura Nusapersada PM 7-8 secara parsial.

1.4.2 Untuk menguji pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pura Nusapersada PM 7-8 secara parsial.

1.4.3 Untuk menguji pengaruh keterikatan karyawan dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pura Nusapersada PM 7-8 secara berganda.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai upaya pengembangan ilmu pengetahuan di bidang perilaku organisasi yang berkaitan dengan keterikatan karyawan, kompetensi dan kinerja karyawan sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya.

