

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kedepannya perusahaan akan terus berkembang dan dituntut untuk harus lebih memperhatikan sumber daya yang kompeten, salah satunya adalah sumber daya manusia. Keberhasilan dalam mencapai tujuan adalah suatu prestasi bagi manajemen, dengan kata lain sumber daya manusia merupakan pilar utama perusahaan. Dikatakan demikian karena untuk meningkatkan komitmen dan loyalitas yang dimiliki oleh sumber daya manusia tersebut, sumber daya manusia harus dimanfaatkan dan diperlakukan dengan bagus supaya efektif dan efisien pada saat bekerja nantinya.

Keterikatan karyawan seringkali di lihat sebagai perih utama yang dapat dilakukan dalam rangka meningkatkan derajat organisasi yang lebih tinggi pada perusahaan dalam rangka menggapai bisnis yang sukses (Cocrace, 2013). Keterikatan karyawan atau sering juga disebut sebagai *employee engagement* merupakan faktor utama dalam rangka mempertahankan sumber, kepuasan pelanggan, dan kinerja (Mujiasih dan Ratniningih, 2011).

Menurut pendapat Marciano (Akbar, 2013) keterikatan karyawan memiliki pengaruh terhadap beberapa poin di dalam perusahaan. Keterikatan karyawan mempunyai sisi positif yakni *increase profit/keuntungan*, *increase produktivitas*, *increase efisiensi*, merendahkan turnover, merendahkan absen, meningkatkan kualitas kerja, menyusutkan kecelakaan kerja, meminimalkan keluhan karyawan dan meningkatkan kepuasan konsumen.

Faktor-faktor yang mempengaruhi keterikatan karyawan untuk mencapai tujuan meliputi dukungan organisasi, budaya, dan kualitas kehidupan di tempat kerja. Dukungan organisasi mengacu pada persepsi karyawan mengenai keyakinan yang dirasakan oleh karyawan terhadap upaya-upaya yang dilakukan oleh perusahaan sebagai tanggung jawab dan kewajiban yang perlu dilaksanakan atas apa yang telah diberikan oleh karyawan. Allen dkk; Hutchison; Mayer & Allen, (dalam Rhoades dkk, 2011) mengatakan bahwa karyawan menganggap pekerjaan mereka sebagai hubungan timbal balik yang mencerminkan ketergantungan relatif yang melebihi kontrak formal dengan organisasinya yang berarti bahwa karyawan dan organisasi terlibat dalam hubungan timbal balik.

Karyawan menengok sejauhmana organisasi memberikan *approve* serta, menghargai dan juga meningkatkan kesejahteraan pada karyawan terhadap usaha yang telah diberikan pada perusahaan. Dengan adanya dukungan organisasi yang bagus terhadap karyawannya, karyawan akan dengan sendirinya memiliki keterikatan dalam diri mereka sendiri untuk memenuhi kewajiban terhadap pekerjaan dan perusahaannya. Selain persepsi dukungan organisasi lingkungan kerja yang berkualitas pun digunakan untuk bidang yang enak bagi karyawan ketika bekerja. Tidak sedikit kecelakaan kerja terjadi saat karyawan sedang bekerja, baik pada sektor jasa, manufaktur, konstruksi dan transportasi. Perusahaan sebagai pemegang kendali terbesar dalam hal ini tentu harus menjamin kualitas lingkungan yang ada di perusahaannya.

Untuk dapat mengerti akan kondisi keterikatan karyawan peneliti menggunakan wawancara prasurvey dengan karyawan di PT Misaja Mitra Pati, berdasarkan pada hasil wawancara tersebut fenomena yang ditemukan adalah karyawan tidak memiliki keterikatan yang baik terhadap perusahaan, hal ini dikarenakan bahwa selama tiga tahun terakhir perusahaan mengalami permasalahan yang terjadi pada karyawan seperti sekarang ini.

Masalah yang terjadi pada karyawan adalah karyawan tidak merasa terikat atau *engaged* terhadap perusahaan terlebih pada saat penyatuan team, banyak karyawan merasa belum cocok dengan rekan yang lain kemudian timbul bersilang pendapat, kejadian ini terjadi karena menurunnya hubungan dan kepercayaan dengan sesama anggota sehingga kerap terjadi konflik yang berimbas pada kurangnya fokus karyawan pada penyelesaian tugas. Keterikatan karyawan ini disebabkan oleh banyak faktor misalnya kurangnya keterlibatan individu dengan kepuasan dan antusiasme untuk pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan untuk bekerja secara maksimal. Hal ini dapat dilihat dari hasil pekerjaan karyawan di PT. Misaja Mitra Pati yang memuaskan ketika mereka diawasi oleh pimpinan mereka, tetapi hal tersebut berbanding terbalik jika karyawan tidak diawasi oleh pimpinan (Wicaksono,2013:12).

Masalah keterikatan karyawan yang lain adalah kurangnya dukungan perusahaan terhadap perkembangan karyawan seperti, kurangnya *reward* yang diberikan perusahaan, komunikasi dan partisipasi yang baik antara perusahaan dan karyawan, kawasan lingkungan kerja yang kurang baik dan ramah, karyawan yang cenderung bersikap egois hanya bekerja melakukan kewajiban mereka semata

tanpa memperdulikan keterkaitan yang dibangun antar karyawan, merasa pesimis terhadap organisasi dan tidak mempunyai keinginan untuk berkembang dan bertahan dengan perusahaan.

Perusahaan tentu saja menginginkan karyawannya produktif dalam bekerja dan senantiasa setia dan merasa terikat kepada perusahaan. Upaya perusahaan dalam mewujudkan hal tersebut ialah dengan memberikan fasilitas yang dibutuhkan oleh karyawan, memberikan penghargaan terhadap karyawan dan mengupayakan lingkungan kerja yang nyaman didalam perusahaan. Hal ini adalah suatu unsur terpenting dimana akan menjadikan karyawan agar lebih terikat terhadap organisasi dan perusahaan.

Objek dalam penelitian ini adalah PT. Misaja Mitra merupakan perusahaan yang menggeluti pemasakan udang yang didirikan sejak tahun 1994 yang berlokasi di Jl. Pat- Tayu No. 18, Kauman, WaturoyoKec. Margoyos, Kabupaten Pati, Jawa Jateng. Kepala HRD atau bagian personalia menjelaskan bahwa tiga tahun terakhir ini, PT. Misaja Mitra Pati mengalami masalah mengenai menurunnya tingkat keterikatan pada karyawan.

Dari masalah tersebut maka perlu diketahui jumlah karyawan yang masuk dan keluar (mengundurkan diri) tahun 2016 sampai 2018, tingkat *turnover* perusahaan terlihat pada Tabel 1.1 (*Turnover Intention* PT. Misaja Mitra Pati).

Tabel 1.1

Data Turnover Intention PT Misaja Mitra Pati

Tahun 2017/2019

Tahun	Jumlah Karyawan			
	Awal Tahun	Masuk	Keluar	Akhir Tahun
2016	999	30	34	995
2017	995	45	52	988
2018	994	34	83	939

Sumber : PT. Mitra Misaja Pati, 2019

Fenomena persepsi dukungan^m organisasi ini mempengaruhi oleh tingkat keterikatan karyawan yang tiap bulannya mengalami penurunan. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel 1.1. Salah satu penyebab utama penurunan keterikatan karyawan dapat diidentifikasi melalui peningkatan turnover yang terjadi di perusahaan yaitu, karyawan yang merasa resah mengenai banyaknya beban kerja yang terjadi. Fenomena ini ditunjukkan dengan kurangnya bentuk dukungan organisasi yang dirasakan para karyawan mengenai gaji dan juga waktu cuti. Misalnya, sistem penambahan beban kerja bagi karyawan yang tidak menggunakan seragam perusahaan. Serta sistem penambahan lembur bagi karyawan yang datang terlambat 20 menit. Perusahaan membuat peraturan demikian supaya karyawan memiliki budaya disiplin dalam bekerja. Namun hal ini membuat beberapa karyawan merasa tidak nyaman dengan peraturan yang dibuat oleh perusahaan. Jika karyawan sudah terbebani, hal ini akan berlanjut dengan kurangnya komunikasi dan juga menurunnya semangat dalam kerjasama

tim. Keterikatan dalam diri karyawan ini nantinya akan memberikan dampak baik dalam psikis maupun emosional.

Tidak hanya dukungan organisasi yang akan mempengaruhi keterikatan pada karyawan, budaya organisasi yang tercipta di lingkungan perusahaan juga dapat mempengaruhi niat keluar dari perusahaan dalam diri mereka. Semua tindakan yang dilakukan oleh manajer dan perusahaan akan berdampak pada budaya yang telah tercipta, fenomena yang terjadi di PT. Misaja Mitra Pati adalah budaya organisasi yang cenderung melemah tiap tahunnya. Misalnya, pada pembentukan team kerja, banyak karyawan merasa tidak ada keramahtamahan dengan rekan-rekan yang lain hingga menimbulkan bersilang pendapat yang berakhir sering konflik antar karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil pekerjaan karyawan di PT. Misaja Mitra Pati yang memuaskannya ketika mereka diawasi oleh pimpinan mereka, tetapi hal tersebut berbanding terbalik jika karyawan tidak diawasi oleh pimpinan.

Fenomena yang sering terjadi di dalam perusahaan mengenai *quality of work life* adalah kurangnya kesejahteraan yang diperoleh karyawan. Pemberian kesejahteraan yang dimaksud adalah pemberian jaminan keselamatan kerja BPJS yang berlaku untuk kecelakaan, kematian, dan pensiunan bagi karyawan. Pemberian fasilitas BPJS tersebut masih belum merata dan dirasakan oleh seluruh karyawan khususnya di bagian produksi. Perusahaan menjanjikan bagi karyawan borongan yang telah kerja lebih dari enam bulan akan mendapat fasilitas BPJS namun sebagian karyawan yang sudah bekerja lebih dari 6 bulan masih belum mendapatkan fasilitas BPJS tersebut. Selain pemberian BPJS yang belum merata

penambahan ruang pada bagian produksi dirasa kurang leluasa, dan ditambahnya ventilasi supaya udara akan bekerja dengan benar sehingga tercipta lingkungan kerja yang berkualitas.

Pemberian fasilitas wajib APD atau alat pelindung diri dibagian ruang penyimpanan yaitu berupa jaket khusus yang harus dipakai di ruang penyimpanan yang mana suhunya mencapai -22°C tidak sesuai dengan jumlah karyawan dibagian tersebut alhasil karyawan terkadang memakai jaket milik pribadi dan sering terjadi kecelakaan kerja berupa pingsan hingga dilarikan ke UGD karena suhu yang terlalu dingin.

Segala bentuk kesejahteraan yang dapat diperoleh karyawan akan berdampak positif bagi karyawan sehingga mengakibatkan perasaan tenang bagi karyawan. *Quality of work life* adalah kegiatan dimana organisasi memberikan tanggapan kepada kebutuhan yang diperulukkann dengan cara memberdayakan teknisi untuk mengizinkan para karyawan memberikan saran penuh dan ikut serta mengambil keputusan dan mengatur kehidupan kerja mereka dalam suatu perusahaan.

Research gap ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh Putra F. Tindige etal (2018) “Pengaruh persepsi dukungan organisasi dan keterlibatan kerja terhadap keterikatan karyawan di PT. Kaldu Sari Nabati”. Penelitian ini mengindikasi persepsi dukungan organisassi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keterikatan karyawan . Menurut Eisenberger & Rhoades (2016) menyatakan untuk karyawan, organisasi merupakan sumber teroenting dalam

kebutuhan sosioemosional yang ada pada diri mereka seperti (penghargaan), (kepedulian) dan seperti gaji dan tunjangan kesehatan.

Penelitian oleh Yocevelyn Nainggolan (2018) yang berjudul “Pengaruh budaya organisasi terhadap keterikatan karyawan pada kantor direksi Pt. Perkebunan Nusantara III Medan”. Hal ini mengindikasikan jika budaya organisasiberpengaruh positif akan keterikatan karyawan.

Penelitian oleh Irwanti Martha Febriana et.al (2017) yang berjudul “Pengaruh *quality of work life* terhadap *employee engagement* pada *American Petroleum Company Indonesia*”. Hal penelitian mengindikasikan jika *quality of work life* memiliki pengaruh yang signifikan akan *employee engagement*.

Berdasar dari semua masalah yang dijabarkan diatas, maka penulis tertantang dapat meneliti lebih lanjut dengan judul **“PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI, BUDAYA ORGANISASI DAN *QUALITY OF WORK LIFE* TERHADAP KETERIKATAN KARYAWAN PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT MISAJA MITRA PATI”**.

1.2 Ruang Lingkup

Ruang lingkup dalam peneliti ini, mengenai obyek pada penelitian ini yaitu PT Misaja Mitra Pati sebagai berikut ini :

1.2.1 Variabel yang berpengaruh terhadap keterikatan karyawan dihalangi dengan pada variabel persepsi dukungan organisasi, budaya organisaisi dan *qualityofworklife*. Obyek dalama Penelitian adalah PT. Misaja Mitra Pati.

1.2.2 Lokasi penelitian adalah di PT Misaja Mitra Pati

- 1.2.3 Produk dari PT. Misaja Mitra Pati yaitu udang beku bentuk blok (*Block Frozen*), *Head On* (HO), *Head Less* (HL), *Peeled* dan *Nobashi Ebi*.
- 1.2.4 Responden penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi PT. Misaja Mitra Pati yang berjumlah 690 karyawan.



1.3 Perumusan Masalah

PT.Misaja Mitra adalah industri yang menggeluti produksi udang beku yang didirikan sejak tahun 1994 yang berlokasi di Tayu. Kepala HRD atau bagian personalia menjelaskan bahwa saat ini permasalahan turunnya tingkat keterikatan karyawan menjadi masalah serius bagi perusahaan, hal ini dikarenakan selama tiga tahun terakhir perusahaan mengalami permasalahan yang terjadi pada karyawan seperti sekarang ini. Masalah yang terjadi pada karyawan adalah adanya indikasi keinginan untuk keluar dari perusahaan karena perusahaan tidak memiliki keterikatan yang baik terhadap karyawan-karyawannya. Hal ini diketahui melalui tingkat turnover yang terjadi di perusahaan selama 3 tahun terakhir.

Masalah ini yang harus ditekankan oleh perusahaan, kurangnya bentuk dukungan organisasi yang diberikan oleh perusahaan mengenai gaji dan waktu cuti dan beban kerja yang diterima oleh karyawan belum dirasakan oleh karyawan hal ini dirasa penting karena dikhawatirkan akan berdampak pada keterikatan yang ada didalam diri karyawan, menjadikan karyawan merasa dirinya *engaged* atau terikat dengan organisasi sehingga keinginan mereka untuk keluar dari perusahaan rendah.

Berdasarkan uraian singkat tersebut, maka identifikasi masalah yang ada pada perusahaan dalam ialah berikut ini:

- a. Persepsi dukungan organisasi yang diterima karyawan masih belum optimal dan rendah, karena banyaknya beban kerja yang diterima karyawan tidak sebanding dengan gaji dan waktu cuti yang diterima.

- b. PT. Misaja Mitra Pati mengalami masalah serius mengenai menurunnya tingkat keterikatan pada karyawan. Masalah yang terjadi pada karyawan adalah adanya indikasi karyawan yang merasa tidak nyaman dengan budaya yang tercipta diperusahaan sehingga memiliki keinginan untuk mengundurkan diri. Misalnya pada pembentukan team kerja, banyak karyawan merasa tidak ada keramahtamahan pada sesama rekan anggota hingga terjadi beda pendapat sehingga sering adanya konflik antar karyawan.
- c. Dengan adanya konflik yang sering terjadi diantara karyawan dapat menimbulkan lingkungan kerja yang tidak berkualitas. Penambahan ruang pada bagian produksi dirasa masih kurang luas, penambahan fasilitas alat pelindung diri atau APD yang sebanding, pemberian jaminan keselamatan kerja berupa BPJS, dan menambah jendela supaya pertukaran udara dapat terjadi dengan baik sehingga tercipta lingkungan kerja yang berkualitas.

Berdasar pada beberapa masalah yang ada di perusahaan dapat dirumuskan pertanyaan peneliti sebagai berikut:

1. Bagaimana berpengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap keterikatan karyawan dalam karyawan bagian produksi PT Misaja Mitra Pati ?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi pada keterikatan karyawan karyawan bagian produksi PT Misaja Mitra Pati ?
3. Bagaimana pengaruh *qualityofworklife* terhadap keterikatan karyawan pada karyawan bagian produksi PT Misaja Mitra Pati ?

4. Bagaimana pengaruh persepsi dukungan organisasi, budaya organisasi dan *quality of worklife* terhadap keterikatan karyawan pada karyawan bagian produksi PT Misaja Mitra Pati dengan secara berganda

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasar pada beberapa masalah tersebut penelitian ini, dapat disimpulkan pencapaian dari penelitian adalah sebagai berikut :

1. Menganalisis pengaruh persepsi dukungan organisasi pada keterikatan karyawan PT Misaja Mitra Pati.
2. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap keterikatan sumber daya manusia di PT Misaja Mitra Pati.
3. Menganalisis pengaruh *qwl* pada keterikatan karyawan PT Misaja Mitra Pati.
4. Menganalisis pengaruh persepsi dukungan organisasi, budaya organisasi dan *quality of worklife* terhadap keterikatan karyawan PT Misaja Mitra Pati secara berganda.

1.5 Manfaat Penelitian

Pembahasan dan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini bermanfaat sebagai sumbangan pemikiran bagi Ilmu Ekonomi serta dapat dipergunakan untuk landasan dan lahan menimbang dalam penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan persepsi

dukungan organisasi, budaya organisasi, *quality of work life* dan keterikatan karyawan bidang dan kajian yang sama.

2. Manfaat Praktis

Bagi PT. Misaja Mitra Pati, hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran kepada pengelola perusahaan tentang pengaruh persepsi dukungan organisasi, budaya organisasi, dan *quality of work life* terhadap keterikatan karyawan serta sebagai bahan pertimbangan untuk menentukan langkah selanjutnya dimasa yang akan datang, apabila diperlukan.

