

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Sumber daya manusia adalah sumber daya yang penting dalam suatu organisasi maupun masyarakat. Tujuan perusahaan tidak akan tercapai tanpa didukung sumber daya manusia yang handal meskipun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber yang memadai. Sumber daya manusia merupakan ujung tombak yang akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan (Robbins, 2011:138) . Oleh karena itu, penting bagi suatu perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang memiliki kemampuan dan kompetensi yang baik, salah satu bentuk pengelolaan sumber daya manusia yang dapat dilakukan perusahaan adalah keterlibatan karyawan (*keterikatan karyawan*).

Keterikatan karyawan atau keterlibatan karyawan telah menjadi salah satu isu populer di era keterbukaan dan era digital pada saat ini. Dalam kajian manajemen sumber daya manusia, isu ini populer karena keterikatan karyawan memberikan banyak manfaat bagi perusahaan, yaitu meningkatnya produktivitas kerja yang pada akhirnya akan memberikan kepuasan pelanggan. Jika pelanggan puas, maka akan meningkatkan penjualan yang berarti meningkatnya keuntungan. Ditengah isu tingginya tingkat *turnover* karyawan, perusahaan akan membuat berbagai macam program yang dapat menyebabkan karyawan betah dan bertahan bekerja dalam waktu yang lama (Schaufeli & Bakker, 2015:101).

Keterlibatan karyawan pada suatu perusahaan ditandai adanya sikap positif pemenuhan kebutuhan perusahaan dan selalu terkait dengan semangat, dedikasi dan perasaan senang ketika melakukan pekerjaan (Kusendi, 2017:17). Salah satu variabel yang mempengaruhi keterlibatan karyawan dalam penelitian ini adalah kualitas kehidupan kerja. Kualitas kehidupan kerja atau kualitas kehidupan kerja merupakan salah satu bentuk filsafat yang diterapkan manajemen dalam mengelola organisasi pada umumnya dan sumber daya manusia pada khususnya. Sebagai filsafat, kualitas kehidupan kerja merupakan cara pandang manajemen tentang manusia, pekerja dan organisasi (Ramadhoan, 2015:199).

Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas arah, dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan (Robbins, 2011:12). Memberikan motivasi kepada karyawan secara tidak langsung dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan mengurangi *turnover intention*.

Pengayaan Pekerjaan (*job enrichment*) merupakan penambahan pekerjaan melalui peningkatan kewenangan. Dalam pengayaan pekerjaan, pekerjaan tertentu menjadi lebih besar tanggung jawabnya, biasanya dikaitkan dengan proses perencanaan maupun evaluasi pekerjaan (Wijayanto, 2012:144).

Pengayaan pekerjaan adalah mengacu pada pengembangan vertikal dari pekerjaan. Penambahan ini meningkatkan sejauh mana pekerja itu mengendalikan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi dari kerjanya. Suatu pekerjaan yang diperkaya mengorganisasi tugas-tugas sedemikian sehingga memungkinkan pekerjaan itu untuk melakukan kegiatan lengkap, meningkatkan

kebebasan dan ketidaktergantungan karyawan itu, meningkatkan tanggung jawab dan memberikan umpan balik sehingga seorang individu akan mampu menilai dan mengoreksi kinerjanya sendiri (Robbins, 2011:237).

PT MNC Sky Vision, Tbk Cabang Kudus merupakan salah satu anak cabang perusahaan PT MNC Group, Tbk yang bergerak di bidang pertelevisian (*Pay TV/TV prabayar*) pertama di Indonesia dengan menawarkan 3 *brand* yaitu Indovision, Okevision dan Top TV, berlokasi di jalan Jenderal Sudirman, Tumpangkrasak, Kecamatan Jati Kabupaten Kudus. Fenomena yang saya temui pada PT MNC Sky Vision Kudus adalah banyaknya karyawan yang keluar dari perusahaan yang diakibatkan oleh kurangnya rasa keterikatan seorang karyawan dalam perusahaan tempat ia bekerja (Sumber HRD PT MNC Sky Vision Kudus). Berikut data keluar masuk karyawan PT MNC Sky Vision Kudus selama 3 tahun terakhir.

**Tabel 1.1**  
**Data Keluar Masuk Karyawan PT MNC Sky Vision Kudus**  
**(Per Orang)**

<b>Tahun</b>	<b>Karyawan Awal</b>	<b>Karyawan Masuk</b>	<b>Karyawan Keluar</b>	<b>Karyawan Akhir</b>
2017	143	4	6	141
2018	141	5	7	139
2019	139	0	10	129

Sumber: PT MNC Sky Vision Kudus, 2020

Berdasarkan data dari PT MNC Sky Vision Kudus menunjukkan tingkat keluar masuknya karyawan mengalami fluktuasi yang cukup tinggi pada tahun 2019 dibandingkan dengan tahun 2018 dan 2017. Data keluar masuk karyawan menunjukkan bahwa keterikatan karyawan PT MNC Sky Vision Kudus rendah. Rendahnya keterikatan karyawan PT MNC Sky Vision Kudus menunjukkan

bahwa kepuasan karyawan rendah yang disebabkan beberapa hal yang menjadi penyebabnya, yaitu motivasi kerja yang dirasa kurang. Hal tersebut menyebabkan kualitas kehidupan kerja kurang baik sehingga karyawan merasa tidak diperhatikan oleh perusahaan. Selain itu, kurang terealisasinya praktek pengayaan pekerjaan yang baik pada perusahaan menambah deretan masalah panjang yang berakibat pada keluarnya karyawan tersebut.

Perbedaan penelitian mengenai kualitas kehidupan kerja dalam penelitian Agil (2018) menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan. Berbeda dengan penelitian Irwati (2015) menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan. Sedangkan dalam penelitian Amanda (2015) menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap keterikatan karyawan. Berbeda dengan penelitian Agil (2018) menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap keterikatan karyawan.

*Research gap* dalam penelitian Amanda (2015) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan. Berbeda dengan penelitian Suci (2016) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan. Sedangkan dalam penelitian Suci (2016) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan. Berbeda dengan penelitian Irwati (2015) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap keterikatan karyawan.

*Research gap* mengenai pengayaan pekerjaan dalam penelitian Maruf (2015) menunjukkan bahwa pengayaan pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan. Berbeda dengan penelitian Sakeela (2017) menunjukkan bahwa pengayaan pekerjaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan konsumen. Sedangkan penelitian oleh Amanda (2015) menunjukkan bahwa pengayaan pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan. Berbeda dengan penelitian oleh Sakella (2017) menunjukkan bahwa pengayaan pekerjaan berpengaruh negatif terhadap keterikatan karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti mengambil judul penelitian “**Pengaruh Kualitas kehidupan kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengayaan Pekerjaan Terhadap Keterikatan Karyawan Dengan Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT MNC Sky Vision Kudus**”.

## **1.2. Ruang Lingkup**

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

- a. Variabel eksogen terdiri dari kualitas kehidupan kerja, motivasi kerja, dan pengayaan pekerjaan. Adapun variabel endogen adalah keterikatan karyawan. Sedangkan variabel intervening adalah kepuasan kerja.
- b. Penelitian mengambil obyek penelitian di PT MNC Sky Vision Kudus.
- c. Responden yang diteliti adalah seluruh karyawan PT MNC Sky Vision Kudus sejumlah 129 karyawan.

- d. Penelitian ini dilakukan selama 4 bulan setelah proposal disetujui yaitu bulan Agustus sampai November 2020.

### 1.3. Perumusan Masalah

Berdasarkan data dari PT MNC Sky Vision Kudus menunjukkan tingkat keluar masuknya karyawan mengalami fluktuasi yang cukup tinggi pada tahun 2019 dibandingkan dengan tahun 2018 dan 2017. Data keluar masuk karyawan menunjukkan bahwa konsep keterikatan karyawan belum menjadi fokus bagi manajemen PT MNC Sky Vision Kudus. Keluarnya karyawan pada PT MNC Sky Vision Kudus menunjukkan bahwa kepuasan karyawan rendah yang disebabkan beberapa hal yang menjadi penyebabnya, yaitu motivasi kerja yang dirasa kurang. Hal tersebut menyebabkan kualitas kehidupan kerja kurang baik sehingga karyawan merasa tidak diperhatikan oleh perusahaan. Selain itu, kurang terealisasinya praktek pengayaan pekerjaan yang baik pada perusahaan menambah deretan masalah panjang yang berakibat pada keluarnya karyawan tersebut. Berdasarkan dari uraian permasalahan, terdapat beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut :

- a. Apakah kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kepuasan karyawan PT MNC Sky Vision Kudus?
- b. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan karyawan PT MNC Sky Vision Kudus?
- c. Apakah pengayaan pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan PT MNC Sky Vision Kudus?

- d. Apakah kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap keterikatan karyawan PT MNC Sky Vision Kudus?
- e. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap keterikatan karyawan PT MNC Sky Vision Kudus?
- f. Apakah pengayaan pekerjaan berpengaruh terhadap keterikatan karyawan PT MNC Sky Vision Kudus?
- g. Apakah kepuasan karyawan berpengaruh terhadap keterikatan karyawan PT MNC Sky Vision Kudus?

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Menguji pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan karyawan PT MNC Sky Vision Kudus.
- b. Menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan karyawan PT MNC Sky Vision Kudus.
- c. Menguji pengaruh pengayaan pekerjaan terhadap kepuasan karyawan PT MNC Sky Vision Kudus.
- d. Menguji pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap keterikatan karyawan PT MNC Sky Vision Kudus.
- e. Menguji pengaruh motivasi kerja terhadap keterikatan karyawan PT MNC Sky Vision Kudus.

- f. Menguji pengaruh pengayaan pekerjaan terhadap keterikatan karyawan PT MNC Sky Vision Kudus.
- g. Menguji pengaruh kepuasan karyawan terhadap keterikatan karyawan PT MNC Sky Vision Kudus.

### **1.5. Kegunaan Penelitian**

#### **a. Bagi Manajemen PT MNC Sky Vision Kudus**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan PT MNC Sky Vision Kudus dalam hal kualitas kehidupan kerja, motivasi kerja dan pengayaan pekerjaan untuk memaksimalkan kepuasan karyawan dan keterikatan karyawan.

#### **b. Bagi Penelitian Selanjutnya**

Memberikan gambaran yang lebih konkrit antara kualitas kehidupan kerja, motivasi kerja dan pengayaan pekerjaan terhadap kepuasan karyawan dan keterikatan karyawan, menambah pengalaman serta ilmu pengetahuan dan wawasan serta bahan kajian penelitian selanjutnya.