

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Komponen utama suatu lembaga yang mempunyai peranan penting dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan keterikatan SDM-nya. Kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi, dan organisasi diikuti dengan perkembangan SDM. Bisnis dan manajemen juga melibatkan SDM. Fungsi utama manajemen SDM keterikatan mengoordinasikan dan memobilisasi berbagai sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi. Sementara SDM dipandang sebagai aset dalam pengelolaan SDM Suatu organisasi dapat berfungsi dengan baik apabila SDM yang dimilikinya dapat berfungsi dengan baik. Keterikatan karyawan merupakan komponen kunci dalam bisnis dan harus dijaga. SDM memegang peranan yang sangat menentukan karena bagaimanapun canggihnya teknologi sekarang dipergunakan tanpa didukung oleh manusia menjadi operasionalnya, tidak akan mampu membuat suatu hasil yang sesuai dengan tingkat efisiensi yang tinggi (Suwanto, 2019).

Pada saat era digital usaha yang semakin kompleks, serta cepat berubah dan diliputi ketidakpastian atau kesulitan dalam menghasilkan ramalan dan ambiguitas sehingga dapat mengancam keberadaan dan kelangsungan hidup perusahaan. Pada kondisi ini organisasi membutuhkan cara kerja yang cekatan, gesit, serta agresif dan antisipatif. Agar bisa menjalankan cara kerja dimaksud sebuah organisasi membutuhkan personel yang mempunyai keterikatan (*engagement*) dipekerjaan serta organisasinya. Banyak sekali penelitian ilmu manajemen menyimpulkan

sebuah organisasi yang bisa membangun keterikatan pada pegawai akan memberi dampak yang sangat positif pada perusahaan (Priantara, 2019).

Ketika pekerja terlibat dalam pekerjaannya dan merasa puas serta antusias terhadap pekerjaan tersebut, mereka dikatakan terlibat. Penting untuk menilai keterikatan karyawan, memberi mereka sumber daya dan peluang untuk memperoleh keterampilan baru, membuat pekerjaan mereka bermakna dan penting, membina hubungan di antara rekan kerja, dan mengenali serta memberi penghargaan kepada karyawan yang terlibat yang termotivasi untuk berusaha lebih keras agar merasa dihargai. rasa keterhubungan yang kuat dengan perusahaan.

Definisi umum keterikatan karyawan keterikatan tingkat dedikasi dan keterikatan yang dimiliki seorang pekerja terhadap perusahaan dan prinsip-prinsipnya. Seorang karyawan akan memahami perannya dalam mencapai tujuan bisnis dan menginspirasi rekan kerja untuk mendukung tujuan organisasi ketika mereka memiliki rasa memiliki terhadap perusahaan tempat mereka bekerja (Sentosa, 2019). Keterikatan sangat penting karena hal ini menampakkan kepada pekerja bahwasanya mereka memiliki kepentingan di perusahaan tempat mereka bekerja, siap menjalankan sejumlah upaya, dan yakin akan kemampuan dan keterampilan mereka untuk membantu kesuksesan bisnis. Hal ini juga mempunyai manfaat tambahan, yaitu berpotensi menurunkan pergantian karyawan. Perilaku yang menampakkan bahwasanya individu karyawan melaksanakan perannya sesuai jabatan dalam organisasi secara penuh dan menanggalkan peran lain yang di sandangnya selama berada dalam lingkungan kerja dan pelaksanaan tugas jabatannya keterikatan bagian dari rasa terikatan karyawan kepada perusahaannya.

Karyawan yang berkomitmen untuk bekerja dalam suatu perusahaan akan melampaui perannya dan menjalankan tugasnya dengan sangat baik. Agar pegawai mempunyai rasa keterikatan yang tinggi, terlebih dahulu organisasi harus memperhatikan faktor-faktor yang mendukung tingkat keterikatan pegawai terhadap organisasi atau perusahaan, seperti memperhatikan komunikasi internal, kompensasi dan keterampilan kerja. Mengingat pentingnya peran SDM dalam menjalankan aktivitas di perusahaan, maka manajemen perusahaan dituntut untuk selalu memperhatikan karyawan dan menjaga hubungan baik antara atasan dan bawahan, sehingga hal ini dapat membantu mengurangi turnover. Jika jumlah pegawai yang keluar semakin sedikit maka otomatis keterikatan pegawai pada suatu organisasi akan semakin tinggi. Menjaga hubungan baik antara atasan dan bawahan dapat dijalankan dengan menjalin komunikasi internal yang baik antara kedua pihak apapun jabatannya masing-masing, karena pengelolaan komunikasi internal yang baik akan membantu masing-masing pihak internal organisasi dalam menjalankan tugas dan perannya masing-masing. satu sama lain, serta menciptakan suasana kondusif dan saling menghormati satu sama lain (Sunyoto, 2013:43).

Komunikasi internal merupakan pertukaran gagasan antara pengurus dan karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi dan pertukaran gagasan ini dapat bersifat horizontal maupun vertikal (Effendy, 2019). Komunikasi internal merupakan komunikasi yang terjadi di dalam perusahaan. Komunikasi ini merupakan komunikasi antar karyawan yang ada di dalam perusahaan, baik sebagai bawahan, sesama rekan, maupun atasan. Pola komunikasi internal dibedakan

menjadi tiga yaitu vertikal, horizontal, dan diagonal. Penyampaian komunikasi internal dapat melalui saluran formal ataupun informal (Atmojo dkk, 2021).

Suatu organisasi tidak dapat berfungsi dengan baik tanpa komunikasi yang efektif, topik komunikasi nampaknya sering muncul. Dapat dikatakan bahwasanya organisasi dan komunikasi merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan dan tidak dapat dipisahkan. Dalam sebuah perusahaan, komunikasi yang buruk antara atasan dan bawahan akan membuat bawahan merasa tidak nyaman dalam bekerja dan meningkatkan tingkat atrisi. Jika pekerja berada pada lingkungan dan keadaan yang mendukung maka rasa keterikatannya akan meningkat. Keterampilan kerja yang baik, kompensasi, dan komunikasi internal merupakan contoh situasi dan kondisi kondusif yang akan menjamin kebahagiaan karyawan bagi semua orang.

Fenomena yang terjadi didasarkan atas hasil wawancara dari HRD pada PT.Krisna Kuningan Juwana Pati yang mengarah kepada komunikasi internal keterikatan pemimpin yang kurang memberi arahan kepada karyawan sehingga banyak terjadi kesalahan dalam menjalankan pekerjaan yang membuat karyawan tidak berketerikatan yang baik dengan perusahaan dan menciptakan kinerja yang buruk. Hal itu juga yang mengakibatkan komunikasi internal dalam perusahaan tidak berjalan dengan maksimal.

Selain itu, remunerasi merupakan komponen penting yang dikhawatirkan oleh banyak bisnis untuk menarik dan mempertahankan karyawan berbakat. Semacam imbalan yang ditawarkan kepada anggota staf sebagai imbalan atas setiap kontribusi yang mereka berikan pada bisnis disebut kompensasi. Karena kompensasi mempunyai pengaruh langsung terhadap kesejahteraan karyawan saat

mereka bekerja di perusahaan dan kemampuan untuk memenuhi tuntutan spesifik mereka, kompensasi merupakan komponen penting dalam manajemen SDM. Pemberian kompensasi juga menjadi salah satu aspek yang penting karena apabila kompensasi diberi dengan benar, maka akan menentukan apakah karyawan merasa nyaman dan menghasilkan loyalitas dan keterikatan yang baik untuk perusahaannya atau tidak (Putri, 2020).

Seorang CEO dapat memberi insentif kepada anggota staf dengan menawarkan remunerasi, yang dapat meningkatkan keterikatan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Gaji sama pentingnya bagi perusahaan seperti keterampilan kerja dan komunikasi internal karena gaji mendorong karyawan untuk mengikuti proses dan menyelesaikan tugas dengan antusias. Organisasi akan mendapatkan keuntungan jika rencana kompensasi diterapkan secara efektif. Salah satunya keterikatan mempertahankan pekerja dalam organisasi cukup lama agar mereka merasa dihargai atas pekerjaan yang mereka lakukan. Memberi uang, mendonasikan perbekalan, atau menerapkan fasilitas perusahaan semuanya dapat diklaim sebagai bentuk kompensasi. Menurut Nurcahyo (2015), kompensasi diartikan sebagai imbalan apa pun yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kerja mereka yang adil bagi mereka, memenuhi harapan mereka, memenuhi kebutuhan mereka akan pengakuan atas pencapaian mereka, dan selaras dengan strategi bisnis organisasi.

Kompensasi keterikatan imbalan atas jasa yang diberi atau imbalan yang dibayarkan oleh suatu organisasi kepada karyawannya atas kontribusi waktu, tenaga, dan pemikiran mereka terhadap pertumbuhan perusahaan guna mencapai

tujuan yang telah ditentukan. Pekerja yang membayar akan membantu mereka mengembangkan rasa loyalitas terhadap organisasi dan mendorong mereka untuk tetap menjadi staf (Winata, 2022).

Berdasarkan atas temuan banyak wawancara karyawan di PT Krisna Kuningan Juwana Pati, gaji yang diterima tidak sesuai dengan ketentuan perjanjian. Para pekerja berpendapat bahwasanya menerima upah lembur keterikatan tindakan yang tidak adil mengingat apa yang telah dibebankan dan dicapai. Dari situlah karyawan merasa kompensasi yang diberi kurang adil, dikarenakan kompensasi yang diterima tidak sepadan dengan prestasi karyawan, hasil produktivitas, dan kemampuan dalam menyelesaikan target orderan.

Manajemen tempat kerja dan ketenagakerjaan keduanya sangat bergantung pada kemampuan kerja. Memperoleh pengalaman kerja memungkinkan seseorang untuk menjalankan tugas yang diberi secara efektif. Pengalaman kerja seseorang terkadang dapat lebih dihargai pada tingkat pendidikan yang lebih tinggi. Pengalaman memang merupakan guru terbaik, begitulah kata pepatah. Keterampilan kerja merupakan hasil keterikatan seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya dan memperoleh pengetahuan atau keahlian mengenai pendekatan kerja (Manullang, 2016). Kecepatan dan kualitas kerja seorang karyawan juga dapat dipengaruhi oleh pengalaman dan keterampilan kerjanya, karena kemampuan seseorang dalam menjalankan tugas dan aktivitas dapat berkorelasi langsung sejumlah pekerjaan yang dijalankannya. Pengalaman kerja seorang karyawan kemungkinan besar akan berdampak pada seberapa baik mereka mencapai prestasi kerja. Keterampilan pegawai berfungsi sebagai tolok ukur

seberapa baik suatu program dilaksanakan dalam mencapai visi, misi, sasaran, dan sasaran organisasi yang dituangkan dalam rencana pada saat dibuat (Bastian, 2013:2).

Tidak hanya faktor komunikasi internal, kompensasi yang dapat memengaruhi keterikatan karyawan tetapi juga faktor keterampilan. Permasalahan dari keterampilan kerja pada PT. Krisna Kuningan Juwana Pati didasarkan atas hasil wawancara dikarenakan adanya beberapa karyawan baru yang belum mempunyai keterampilan dalam bidang pekerjaan sehingga diklaim kurang maksimal dalam menjalankan pekerjaannya, hal ini ditinjau dari masih adanya kesalahan-kesalahan yang terjadi dalam menjalankan pekerjaan pada PT.Krisna Kuningan Juwana Pati.

Permasalahan mengenai keterikatan karyawan pada perusahaan dan beberapa faktor yang memengaruhi tingkat keterikatan karyawan dengan perusahaan haruslah sangat diperhatikan ditangani dengan serius, meskipun keterikatan karyawan dengan perusahaan menjadi suatu permasalahan yang umum dan sering terjadi pada perusahaan berkembang. Akan tetapi dalam sistem perbaikannya masih belum dimaksimalkan sehingga hanya fokus pada mengganti atau mengisi kekosongan karyawan. Demikian halnya yang terjadi pada beberapa perusahaan, salah satunya pada PT. Krisna Kuningan Juwana Pati.

PT. Krisna Kuningan Juwana Pati merupakan salah satu perusahaan kuningan yang berada di kota Pati di Kecamatan Juwana. Pt Krisna Kuningan Juwana Pati merupakan industri barang logam kuningan. PT.Krisna Kuningan Juwana Pati juga telah memproduksi berbagai kerajinan dari bahan kuningan. Pernak-pernik perabot

rumah tangga. Hingga kini sekarang PT Krisna Kuningan mengembangkan bisnisnya dengan pembuatan lampu dan souvenir untuk mengembangkan bisnisnya. Semua produk yang dihasilkan PT Krisna Kuningan Juwana Pati memiliki kualitas yang tinggi. Hal itu terbukti dari produk yang dihasilkan telah terkenal diberbagai wilayah. Selain itu produk dari PT. Krisna Kuningan Juwana Pati juga sudah mulai di ekspor untuk ke berbagai negara.

Masih ada beberapa masalah internal yang dihadapi oleh PT.Krisna Kuningan Juwana Pati, yakni salah satunya pemanfaatan dan pengelolaan SDM yang kurang maksimal, sehingga banyak para karyawan yang tidak mampu mempertahankan keterikatannya dengan perusahaan. Karyawan cenderung memilih keluar dari perusahaan PT.Krisna Kuningan Juwana Pati dan memilih bekerja di perusahaan yang lebih maju.

Permasalahan dari keterikatan karyawan pada PT. Krisna Kuningan Juwana Pati didasarkan atas hasil wawancara dengan beberapa karyawan karena tingginya tingkat *turnover* pada karyawan menampakkan bahwasanya karyawan PT.Krisna Kuningan Juwana Pati berketerikatan karyawan yang rendah. Hal ini disebabkan karena munculnya perusahaan-perusahaan baru yang ada di sekitar PT.Krisna Kuningan Juwana Pati, yang menjadikan karyawan tertarik untuk pindah bekerja ke perusahaan lain. Permasalahan ini menampakkan bahwasanya karyawan PT.Krisna Kuningan Juwana Pati berketerikatan karyawan yang rendah. Hal ini ditunjukkan dalam Tabel 1.1 :

Tabel 1. 1
Data keluar masuk karyawan PT Krisna Kuningan Juwana Pati

Tahun	Karyawan Awal	Karyawan Akhir	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar
2020	150	146	4	8
2021	146	141	7	12
2022	141	130	0	11

Sumber PT. Krisna Kuningan Juwana Pati, 2023

Berdasarkan atas data dari PT Krisna Kuningan Juwana Kabupaten Pati menampakkan tingkat keluar masuknya karyawan mengalami fluktuasi yang cukup tinggi pada tahun 2022 dibanding dengan tahun 2021. Dimana pada tahun 2020 terdapat 4 karyawan masuk dan 8 karyawan keluar, pada tahun 2021 terdapat 7 karyawan masuk dan 12 karyawan keluar, dan pada tahun 2022 terdapat 0 karyawan masuk dan 11 karyawan keluar. Hal itulah yang menandakan sebagian karyawan kurang memiliki sikap *employee engagement* atau keterikatan karyawan dengan perusahaan.

Oleh karena itu, untuk menghindari masalah ini, turunkan tingkat pergantian staf yang kompeten dengan memperkuat ikatan antara karyawan dan organisasi. Ketika pekerja berada dalam keadaan dan lingkungan yang mendukung, rasa keterikatan mereka mungkin meningkat. Tempat kerja yang menyenangkan, komunikasi internal yang terjalin, dan struktur gaji yang sesuai dengan beban kerja yang diberi merupakan contoh situasi dan kondisi yang kondusif.

Didukung dari kesenjangan temuan penelitian terdahulu mengenai “faktor-faktor yang memengaruhi keterikatan karyawan”, diantaranya keterikatan penelitian yang dijalankan oleh Yulianti dkk (2018) mengenai “pengaruh komunikasi internal terhadap keterikatan karyawan (*employee engagement*)”, menyatakan bahwasanya “komunikasi internal secara simultan dan parsial berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan”. Selanjutnya penelitian Muslih dkk (2019) menjelaskan bahwasanya “komunikasi internal berpengaruh yang signifikan terhadap keterikatan pekerja pada PT Nutrindo Jaya Abadi”. Penelitian dari Helvarita dkk (2018) mengenai “*The Influence Of Internal Communication and Perceived Organizational Support On Employee Engagement In PT. Indonesia Asaha*”, yang menunjukkan bahwasanya variabel *Internal Communication* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap keterikatan karyawan.

Santoso dkk (2019) dimana diperoleh hasil bahwasanya terdapat pengaruh kompensasi berpengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan hotel berbintang 4 di Batam. Selanjutnya penelitian Ardiansyah dkk (2022) menyatakan bahwasanya kompensasi memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap keterikatan karyawan pada karyawan perusahaan café premium di kabupaten Pasuruan. Sementara penelitian dari Helvarita (2018) kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap keterikatan karyawan.

Sementara penelitian dari Sudarsih dkk (2022) mengenai pengaruh keterampilan terhadap keterikatan karyawan UMKM Rumah Batik Tatsaka Banyuwangi, dengan hasil bahwasanya keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja karyawan. Selanjutnya penelitian dari

Robbaanii dkk (2019) menyatakan bahwasanya keterampilan tidak berpengaruh terhadap keterikatan kerja pada karyawan PT.Tama Cokelat Indonesia.

Didasarkan atas latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk menjalankan penelitian dengan judul “Pengaruh Komunikasi Internal, Kompensasi Dan Keterampilan Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan Pada PT. Krisna Kuningan Juwana Pati”.

1.2 Ruang Lingkup

Ruang lingkup permasalahan yang akan di bahas dalam penelitian ini yaitu:

1. Objek penelitian

Lokasi penelitian dijalankan di PT. Krisna Kuningan Juwana Pati yang terletak di Jl Pangeran Diponegoro, No 85, Kudukeras, Juwana, Pati, Jawa Tengah.

2. Variabel yang diteliti

Variabel *independen* dalam penelitian ini yaitu komunikasi internal (X_1), kompensasi (X_2), dan keterampilan kerja (X_3) serta variabel *dependen* yaitu keterikatan karyawan (Y).

3. Responden

Responden yang akan diterapkan sebagai objek penelitian ini yaitu seluruh karyawan produksi PT. Krisna Kuningan Juwana Pati.

4. Jangka waktu Penelitian

Penelitian ini dijalankan selama kurang lebih 3 bulan setelah proposal di setujui.

1.3 Perumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini keterikatan :

1. Kurang terbukanya komunikasi antara karyawan dengan atasan, pemimpin yang kurang memberi arahan kepada karyawan sehingga banyak terjadi kesalahan dalam menjalankan pekerjaan.
2. Kompensasi yang diterima karyawan tidak sesuai dengan apa yang telah disepakati antara pemilik usaha.
3. Keterampilan kerja pada karyawan PT.Krisna Kuningan Juwana Pati diklaim kurang maksimal ditinjau dari hasil produksi yang tidak sesuai.
4. Permasalahan selanjutnya yang memengaruhi rendahnya rasa keterikatan karyawan pada PT.Krisna Kuningan Juwana Pati, ditunjukkan dengan karyawan tertarik untuk pindah bekerja ke perusahaan lain. Selain itu, masih terdapat beberapa karyawan dengan kinerja yang buruk. Hal ini yang menandakan bahwa tingkat keterikatan karyawan dengan perusahaan rendah.

Didasarkan atas permasalahan tersebut maka muncul pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah komunikasi internal berpengaruh terhadap keterikatan karyawan pada PT. Krisna Kuningan Juwana Pati?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap keterikatan karyawan pada PT. Krisna Kuningan Juwana Pati?
3. Apakah keterampilan kerja berpengaruh terhadap keterikatan karyawan pada PT. Krisna Kuningan Juwana Pati?

4. Apakah komunikasi internal, kompensasi, keterampilan kerja berpengaruh secara berganda terhadap keterikatan karyawan pada PT. Krisna Kuningan Juwana Pati?

1.4 Tujuan Penelitian

Didasarkan atas perumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Menganalisis pengaruh komunikasi internal terhadap keterikatan karyawan pada PT. Krisna Kuningan Juwana Pati.
2. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap keterikatan karyawan pada PT. Krisna Kuningan Juwana Pati.
3. Menganalisis pengaruh keterampilan kerja terhadap keterikatan karyawan pada PT. Krisna Kuningan Juwana Pati.
4. Menganalisis pengaruh komunikasi internal, kompensasi dan keterampilan kerja terhadap keterikatan karyawan pada PT. Krisna Kuningan Juwana Pati.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat baik secara praktis maupun teoritis. Adapun manfaat dari penelitian sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharap mampu memberi masukan pada pimpinan PT. Krisna Kuningan Juwana Pati dalam mengambil kebijakan yang berhubungan dengan keterikatan karyawan pada satu pekerjaan.

2. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran tentang praktik SDM khususnya tentang pengaruh komunikasi internal, kompensasi, dan keterampilan kerja terhadap keterikatan karyawan.

