

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Adanya kemajuan teknologi yang berkembang dengan sangat pesat maka kompetisi bisnis juga bersaing dengan sangat ketat saat ini. Untuk menghadapi permasalahan di atas perusahaan harus melakukan upaya agar karyawan dapat *engaged* dengan perusahaan. Karyawan yang *engaged* dengan perusahaan akan memberikan seluruh kemampuan terbaik mereka dalam mencapai tujuan dari perusahaan sehingga perusahaan memiliki sebuah keunggulan kompetitif untuk bersaing dengan para kompetitor. Seorang karyawan akan melakukan semua kemampuan terbaiknya serta bekerja lebih apabila mereka memiliki perasaan positif terhadap perusahaan disebut sebagai *employee engagement* (Berdakar dan Pandita, 2013) didalam (Kartika, 2016). Ketika seorang karyawan memiliki perasaan *engage* dengan perusahaannya maka karyawan tersebut akan dengan sendirinya termotivasi untuk melakukan semua pekerjaannya dengan memberikan yang terbaik sehingga apa yang diinginkan oleh perusahaan dapat tercapai.

Menurut Cook (2012) didalam Berdakar dan Pandita (2014) menjelaskan keterlibatan sebagai suatu pandangan karyawan terhadap seberapa positifnya suatu organisasi, ikut mengerti tentang organisasi serta memberikan yang terbaik dalam memperoleh tujuan. Terdapat beberapa faktor yang dapat membuat karyawan *engaged* dengan perusahaan yaitu *value congruence*, *job characteristics* serta *reward and recognition*. Thomas (2013) didalam Tjamalla (2020) mengatakan bahwa *value*

*congruence* terjadi karena adanya keselarasan dalam nilai yang dimiliki oleh individu serta organisasi, sehingga jika hal ini terjadi maka akan menciptakan sebuah tingkat kepuasan kerja yang tinggi. *Job characteristics* merupakan tugas karyawan yang meliputi tanggung jawab, keberagaman tugas, serta sejauh mana pekerjaan itu akan memberikan kepuasan (Stoner, 1986) didalam Ananda dan Sunuharyo (2018), secara singkat karyawan yang diberikan pekerjaan yang beragam maupun menantang akan lebih *engage* dengan perusahaan karena karyawan berhasil melakukannya sehingga adanya tingkat kepuasan yang dihasilkan.

Menurut Martocchio (2017, 2) reward and recognition merupakan satu sarana agar karyawan dapat berkontribusi secara langsung dan memiliki keunggulan kompetitif sehingga dengan adanya sistem reward and recognition pada perusahaan selain dapat membuat karyawan menjadi semangat dalam bekerja tetapi juga dapat menguntungkan karyawan dalam segi keunggulan kompetitifnya .Menurut Saks (2006) mengatakan bahwa *employee engagement* dibagi menjadi dua yaitu *job engagement* dan *organization engagement*. Menurut Faslah (2010) *job engagement* merupakan karyawan yang dapat dengan aktif berpartisipasi baik dalam pekerjaannya dan menganggap hasil dari pekerjaannya adalah merupakan hal yang baik bagi dirinya. *Job engagement* akan terlaksanakan jika seorang karyawan merasa bahwa tidak tertekan atas pekerjaan yang mereka lakukan serta adanya perasaan bahwa mereka diterima di lingkungan sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi *organizational commitment* pada suatu perusahaan. Terdapat dua hal yang mempengaruhi *employee engagement* yaitu *job satisfaction* dan *organization commitment* (Yalabik et al, 2013) dalam (Armstrong, 2014) dan dapat dilihat dari 2

pandangan yaitu positif dan negatif, pandangan positif akan berupa *organizational commitment* serta *job engagement* sedangkan pandangan negatif dapat berupa stress hingga *turnover*.

Menurut Harter et al. (2002) didalam Berdakar dan Pandita (2014) berpendapat bahwa dengan adanya keterlibatan dalam organisasi dapat memberikan hasil dan kinerja yang baik dalam perusahaan. Penelitian ini dilakukan agar mengetahui pengaruh dari *employee engagement* terhadap suatu organisasi di perusahaan, karena pengaruh dari keterlibatan karyawan terhadap suatu perusahaan dapat berdampak sangat besar dengan tercapainya tujuan dari sebuah perusahaan. Peneliti menggunakan industri manufaktur untuk diteliti dikarenakan di negara - negara di ASEAN Indonesia merupakan negara dengan tingkat persentase industri manufaktur yang tergolong tinggi terhitung pada bulan Agustus 2020 dengan 50,8 persen sehingga hal ini menarik minat untuk meneliti mengenai industri manufaktur yang ada di Indonesia.

**Gambar 1.1 Tingkat Industri Manufaktur beberapa Negara di ASEAN**



**Gambar 1.2 Grafik perkembangan industri manufaktur di Indonesia selama 2020**



Sumber : <https://kemenperin.go.id/artikel/20644/Kinerja-Manufaktur-semakin-Produktif>

Selama tahun 2020 ini Indonesia serta seluruh negara di dunia dilanda dengan pandemi Covid-19 yang membuat adanya keterbatasan dalam berinteraksi dengan dunia luar sehingga menyebabkan penurunan persentase industri manufaktur di Indonesia karena wabah Covid-19 mulai masuk ke Indonesia dari bulan Maret sehingga dapat kita lihat pada grafik menurut (Kemenperin, 2020) bahwa pada bulan April dan Mei industri manufaktur di Indonesia mengalami penurunan yang sangat drastis dan mulai pada bulan Juni terlihat ada perubahan yang cukup membaik dari industri manufaktur di Indonesia yang membuat peneliti ingin meneliti kenapa di masa pandemi seperti ini industri manufaktur di Indonesia dapat bangkit kembali

serta untuk mengetahui tingkat employee engagement terhadap industri manufaktur di Indonesia selama pandemi Covid-19 ini berlangsung.

Berdasarkan penjelasan diatas peneliti akan melakukan penelitian pada PT Trimukti Wirapratama yang bergerak pada industry manufaktur terutama alas kaki. Penelitian ini dilakukan pada PT Trimukti Wirapratama dikarenakan PT Trimukti Wirapratama dipercaya oleh banyak merk alas kaki ternama di Indonesia serta bertanggung jawab juga dalam pembuatan APD (Alat Pelindung Diri) berupa sepatu boots. Hal ini menjadi suatu ketertarikan bagi peneliti untuk meneliti di PT Trimukti Wirapratama karena untuk mencapai suatu prestasi besar seperti itu tentunya diperlukan dukungan dari banyak karyawan yang mau terikat dengan perusahaan sehingga dengan tercapainya suatu prestasi dari perusahaan akan menjadi kepuasan bagi karyawan serta semakin berkomitmen dalam perusahaan.

## **1.2 Rumusan masalah**

Berlandaskan uraian diatas, maka perumusan masalah penelitian ini yakni :

1. Apakah *value congruence* berhubungan positif terhadap *job engagement* dan *organizational engagement* ?
2. Apakah *Job Characteristics* akan berhubungan positif terhadap *job engagement* dan *organization engagement* ?
3. Apakah *reward and recognition* akan berhubungan positif terhadap *job engagement* dan *organization engagement* ?

4. Apakah *job engagement* akan berhubungan positif terhadap *job satisfaction* dan *organizational commitment* ?
5. Apakah *organization engagement* akan berhubungan positif terhadap *job satisfaction* dan *organizational commitment* ?
6. Apakah *job* dan *organization engagement* memediasi hubungan antara anteseden dan konsekuensi ?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berlandaskan permasalahan yang sudah dirumuskan diatas, sehingga penelitian yang akan dilaksanakan bertujuan untuk :

1. Menganalisis hubungan *value congruence* terhadap *job engagement* dan *organizational engagement*
2. Menganalisis hubungan *job characteristic* terhadap *job engagement* dan *organization engagement*.
3. Menganalisis hubungan *reward and recognition* terhadap *job engagement* dan *organization engagement*.
4. Menganalisis hubungan *job engagement* terhadap *job satisfaction* dan *organizational commitment*.
5. Menganalisis hubungan *organization engagement* terhadap *job satisfaction* dan *organizational commitment*.
6. Menganalisis hubungan *job and organization engagement* memediasi antara anteseden dan konsekuensi.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan akan berguna bagi PT Trimukti Wirapratama untuk meningkatkan *value congruence, job characteristics, reward and recognition* terhadap *job engagement* dan *organization engagement* serta menerapkan pengaruh dari *job* and *organization engagement* terhadap *job satisfaction* dan *organizational commitment* untuk diterapkan dalam perusahaan.

### **1.4.2 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini ditujukan untuk suatu organisasi ataupun perusahaan untuk lebih mengerti mengenai *value congruence, job characteristics, reward and recognition* terhadap *job engagement* dan *organization engagement* serta menerapkan pengaruh dari *job* and *organization engagement* terhadap *job satisfaction* dan *organizational commitment*.

## **1.5 Pembatasan Penelitian**

Penelitian ini hanya dilakukan pada PT Trimukti Wirapratama pada level staff, supervisor, dan manajer dengan minimal masa kerja 1 tahun dan pendidikan minimal SMA. Sampel yang diambil sebanyak 70 responden yaitu karyawan yang bekerja pada PT Trimukti Wirapratama

## **1.6 Sistematika Penulisan**

BAB I, pada bab ini akan menjelaskan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, pembatasan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II, pada bab ini akan menjelaskan mengenai pengertian dari setiap variabel yang digunakan dalam penelitian berupa teori - teori yang dikutip dari para ahli.

BAB III, pada bab ini akan menjelaskan mengenai metode penelitian yang akan dilakukan dalam penelitian ini secara menyeluruh.

BAB IV, pada bab ini akan menjelaskan mengenai analisis dan pembahasan dari data yang telah diolah serta diuji.

BAB V, pada bab ini akan menjelaskan mengenai kesimpulan, keterbatasan penelitian, saran untuk penelitian selanjutnya, serta implikasi manajerial.