

BAB I

PENDAHULUAN

Pri dan Zamralita (2018) mengatakan bahwa sumber daya manusia menjadi aset penting bagi sebuah perusahaan. Sebagai aset penting, perusahaan perlu untuk memberikan perhatian, kenyamanan, dan rasa aman bagi para karyawan agar para karyawan merasakan pengalaman hidup yang menyenangkan melalui pekerjaan (Pri & Zamralita, 2018). Hal utama yang menunjang keberhasilan perusahaan menghadapi persaingan adalah kondisi dan kualitas sumber daya manusia (Imawati & Amalia, 2011). Dapat dikatakan bahwa kemampuan perusahaan dalam menghadapi persaingan, tidak hanya dipengaruhi dari kemampuan atau kinerja saja namun juga dipengaruhi dari karyawan yang mampu untuk menempatkan dirinya secara utuh, proaktif, dan komitmen yang kuat dengan pekerjaan (Nayenggita, 2020).

Keadaan ketika seseorang mampu berkomitmen dengan organisasi secara emosional dan juga intelektual disebut dengan *work engagement* (Lockwood, 2007). Adapun Schaufeli dan Bakker (2004) menjelaskan bahwa *work engagement* adalah keadaan pikiran yang positif, memuaskan, dan berkaitan dengan pekerjaan yang ditandai dengan munculnya rasa semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penghayatan (*absorption*). Berdasarkan beberapa definisi yang dipaparkan di atas, definisi konseptual *work engagement* peneliti mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Schaufeli dan Bakker (2004) sebagai sikap dan perilaku positif yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap pekerjaan.

Berdasarkan hasil survei Perhimpunan Manajemen Sumberdaya Manusia (PMSM) Indonesia (2016 dalam Yunita, 2019) menunjukkan 80% karyawan di Indonesia masuk kedalam kategori *not engaged* dengan pekerjaannya dan hanya 13% karyawan yang *fully engaged*. Hasil ini juga terlihat dari studi yang dilakukan oleh Dale Carnegie Indonesia pada tahun 2016 (dalam Anwar, 2018) bahwa hanya 25% karyawan milenial (kelahiran tahun 1986 - 2000) yang terlibat seutuhnya dengan

pekerjaan (*fully engaged*) serta 9% karyawan menolak untuk terlibat (*disengaged*). Berdasarkan hasil survei yang ada, terlihat bahwa keterikatan karyawan dengan perusahaan di Indonesia masih cenderung rendah. Rendahnya keterikatan karyawan, tentunya akan mempengaruhi kinerja dan juga produktivitas (Nayenggita, 2020).

PT Fosta Unggul Perdana merupakan perusahaan yang telah berdiri sejak tahun 1982 dan bergerak di bidang *engineering* khususnya produksi mesin pemanas (*blower*). Perusahaan Fosta merupakan distributor mesin pemanas untuk beberapa bidang industri seperti: industri textile, industri teh, dan industri cat. Industri cat menjadi lahan utama yang ditekuni oleh perusahaan Fosta, khususnya untuk industri otomotif seperti pengecatan *body* kendaraan. Bidang ini tentu saja membutuhkan karyawan yang memiliki tingkat *engagement* yang tinggi untuk menunjang produktivitas agar perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lainnya yang menekuni bidang usaha yang sama.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti di tempat magang, beberapa karyawan di perusahaan menunjukkan perilaku yang tidak berhubungan dengan pekerjaan. Beberapa karyawan terlihat kurang bersemangat saat jam kerja. Misalnya ada beberapa karyawan yang duduk-duduk sambil mengobrol dengan teman kerjanya membicarakan berbagai hal diluar pekerjaan, terlihat juga karyawan yang memilih untuk fokus menonton ataupun bermain gawai meskipun terdapat aturan di perusahaan yang membatasi penggunaan gawai pada saat jam kerja, dan ada karyawan yang terlihat tidak antusias mengerjakan pekerjaannya. Peneliti juga melihat ada karyawan yang bergegas menyudahi pekerjaan dan pulang lebih dahulu dari waktu pulang yang sudah ditentukan. Meskipun demikian, beberapa karyawan lainnya terlihat bersemangat dalam bekerja. Hal ini dapat dilihat dari mereka yang tetap tekun dan fokus mengerjakan pekerjaannya yang perlu diselesaikan. Terlihat juga karyawan yang memutuskan untuk lembur menyelesaikan pekerjaannya. Kemudian berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan tiga

orang karyawan mengenai pandangan mereka terhadap pekerjaan, mereka melihat pekerjaan sebagai suatu tantangan meskipun pekerjaan yang dikerjakan terkadang memberikan tekanan bagi diri mereka dan juga, membenarkan bahwa terkadang mereka pernah merasa jenuh dengan rutinitas pekerjaan yang mereka lakukan (AS, R, & A, *personal communication*, 2020. Isu ini juga didukung dari hasil evaluasi beberapa karyawan yang dilakukan oleh HRD, terlihat bahwa ada beberapa karyawan yang terlambat masuk kerja, pulang lebih dahulu dari waktu yang ditentukan, dan juga ada yang meninggalkan tugas saat bekerja.

Melihat adanya perbedaan *work engagement* yang dimiliki karyawan PT. Fosta Unggul Perdana dan adanya indikasi *work engagement* yang rendah. Berdasarkan seluruh hal yang telah dipaparkan, secara praktis penelitian ini penting untuk dilakukan mengingat bagaimana *work engagement* dapat memberikan dampak dalam kinerja karyawan yang memberikan pengaruh positif bagi produktivitas PT. Fosta Unggul Perdana. Maka dengan fenomena dan urgensi yang telah dibahas di atas, magang yang dilakukan oleh peneliti selama empat bulan, dimulai dari tanggal 14 September 2020 - 29 Januari 2021 bermaksud untuk melihat gambaran *work engagement* pada karyawan PT. Fosta Unggul Perdana.