

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Dalam era globalisasi dan pasar bebas saat ini setiap perusahaan dihadapkan pada lingkungan bisnis yang semakin tidak pasti dan persaingan yang sangat ketat untuk menjadi yang terbaik dalam usaha bisnisnya. Untuk menghadapi persaingan tersebut perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja perusahaan pada semua aspek perusahaan baik aspek pemasaran, aspek keuangan, aspek produksi, maupun dari aspek sumber daya manusia Sukmawati (dalam Rahayu, 2015). Peran sumber daya manusia akan memberikan sebuah pemikiran, perencanaan bahkan pengendalian yang akan menghasilkan sebuah kinerja untuk mencapai tujuan yang akan berpengaruh pada kelangsungan hidup perusahaan serta merupakan modal dasar pembangunan nasional.

Begitu juga dengan keterlibatan kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap suatu tercapainya tujuan perusahaan. Hiriyappa (dalam Dusauw dkk, 2016) mendefinisikan keterlibatan kerja (*Job Involvement*) sebagai tingkat sampai sejauh mana individu mengidentifikasikan dirinya dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi di dalamnya, dan menganggap kinerja yang dilakukannya penting untuk keberhargaan dirinya. Semakin besar para individu pegawai mengidentifikasikan dirinya dengan pekerjaannya, maka keterlibatan kerja semakin tinggi karena berarti

karyawan terlibat secara emosional dalam pekerjaannya dan menganggap pekerjaannya di sebuah perusahaan bukan sekedar untuk memperoleh penghasilan, tetapi juga turut mengantarkan perusahaan meraih tujuannya. Oleh karena itu keterlibatan kerja yang tinggi menjadi peranan penting sebagai kunci kelangsungan hidup dan keberhasilan sebuah perusahaan. Menurut Robbins (2010:40) Keterlibatan kerja merupakan tingkat di mana seseorang mengaitkan dirinya ke pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi di dalamnya dan menganggap kinerjanya penting bagi nilai dirinya. Blau & Boal (dalam Ansel dan Wijono, 2012) mendefinisikan keterlibatan kerja sebagai identitas psikologi individual terhadap tugas atau pekerjaan. (Lodahl dan Kejner, 1965) Keterlibatan kerja didefinisikan sebagai sejauh mana seseorang mengidentifikasi secara psikologis dengan pekerjaannya atau pentingnya pekerjaan dalam citra diri individu. Keterlibatan kerja merupakan bagian dari individu yang memiliki sub variabel antara lain *Performance self-esteem contingency* dan *The importance of work in his total self-image*.

Penelitian yang dilakukan oleh Rizwan pada tahun 2011 dengan judul penelitiannya yaitu "*Relationship of Job involvement with Employee Performance: Moderating role of Attitude*". Penelitian tersebut menunjukkan bahwa pentingnya karyawan untuk terlibat di dalam organisasi karena akan banyak sekali manfaat yang didapat, tetapi tingkat keterlibatan kerja karyawan ditinjau dengan sikap karyawannya kembali karena akan sikap akan mempengaruhi kinerja karyawan.

CV. Harum Sejahtera merupakan perusahaan manufaktur skala menengah yang memproduksi berbagai jenis dan ukuran plastik. CV. Harum Sejahtera ini berdiri sejak tahun 2000 lalu yang didirikan oleh bapak Candra dan sekarang dipimpin oleh anaknya bernama bapak Rudi. Jenis plastik yang di produksi ada dua macam berupa plastik HDPE (*High Density Polyethylene* seperti kantong plastik) dan PP (*Polypropylene* seperti plastik bening). Perusahaan ini terletak di Kawasan Industri Terboyo Blok M 31-32 Semarang, Jawa Tengah.

Perkembangan perusahaan ini cukup baik di kota Semarang, banyak pelanggan yang berasal dari kota Semarang yang memesan berbagai jenis dan ukuran plastik di perusahaan ini dan selain itu produksinya juga sudah sampai ke luar kota Semarang seperti kota Cirebon, Tegal, Pekalongan, Weleri, Jogja dan Gombong. Meskipun perusahaan ini berkembang dengan cukup baik dan memiliki sekitar 143 orang karyawan tetapi nyatanya di dalam perusahaan ini belum semuanya karyawan memiliki keterlibatan kerja yang tinggi terhadap perusahaan contohnya masih terdapat 30% karyawan yang tidak berpartisipasi aktif dalam pekerjaannya seperti tingkat harga diri yang rendah sehingga mempengaruhi performa kinerja karyawan menjadi turun dan tidak menjadikan pekerjaan sebagai prioritas yang utama. Hal tersebut diperoleh dari hasil wawancara kepada Bapak Yehezkiel Iwan selaku Kepala HRD CV. Harum Sejahtera pada tanggal 13 Oktober 2016, wawancara dilakukan di kantor kepala HRD yang bertempat di CV. Harum Sejahtera.

Berdasarkan uraian diatas pada CV. Harum Sejahtera keterlibatan kerja para karyawan yang tidak terlihat partisipasinya dan tidak terlibat secara emosi, dimana menganggap pekerjaannya sebagai kepentingan juga bagi perusahaannya. Jadi untuk mengetahui sejauh mana para karyawan terlibat dalam pekerjaannya pada CV. Harum Sejahtera, maka dilakukan penelitian yang berkaitan dengan keterlibatan kerja dengan judul “IDENTIFIKASI KETERLIBATAN KERJA KARYAWAN DI CV. HARUM SEJAHTERA”

1.2 Perumusan Masalah Penelitian

Dari latar belakang di atas, dapat dirumuskan permasalahan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana identifikasi keterlibatan kerja karyawan CV. Harum Sejahtera?
2. Bagaimana upaya mengelola keterlibatan kerja karyawan di CV. Harum Sejahtera?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui identifikasi keterlibatan karyawan CV. Harum Sejahtera.
2. Untuk mengetahui upaya mengelola keterlibatan kerja karyawan CV. Harum Sejahtera

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian yang dilakukan, diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan-masukan yang positif bagi CV. Harum Sejahtera dan membangun dalam upaya guna meningkatkan keterlibatan kerja para karyawannya dengan adanya penelitian ini.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya dengan topik serupa di masa mendatang.

