

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Era globalisasi ini banyak industri yang berupaya guna menaikkan dan meningkatkan industri dengan menata bermacam metode dalam program guna menaikkan keterlekatan para pegawai selaku basis energi manusianya. Orang dalam industri selaku aspek yang berfungsi berarti dalam memastikan berhasil ataupun tidaknya industri itu. Dalam kenaikan mutu serta penampilan industri wajib berupaya meningkatkan basis energi orang yang di miliknya.

Sebuah perusahaan dan organisasi hanya bisa berjalan dengan baik, menghasilkan *output* atau hasil yang baik, dan juga berkembang jika pengelolaan sumber daya manusianya dengan baik dan professional. Sumber daya manusia dalam suatu di perusahaan diharapkan untuk dapat mengembangkan perusahaan tersebut maka seorang karyawan diharapkan memiliki keterkatan dalam pekerjaannya. Keterlekatan karyawan dapat terlihat dalam bentuk keinginan mereka untuk berkontribusi pada perusahaannya dan rasa memiliki di tempat kerja. Dalam perusahaan jika seorang pekerja memiliki keterlekatan terhadap pekerjaannya maka mereka dengan kesadaran diri mereka sendiri aka bekerja lebih baik, bekerja lebih produktif dan berusaha mengembangkan dirinya bersamaan dengan perusahaan. Sehingga di dalam tempat bekerja juga harus memiliki keterikatan.

Riset yang dicoba oleh Gallup(2006), tingkatan keterlekatan yang besar hendak membagikan profit pada industri tempatnya bertugas sebesar 12 Persen. Keterlekatan dapat tumbuh dari rasa puas karyawan atas pekerjaan mereka sendiri dan motivasi dalam bekerja mereka.

CV. Attamana adalah perusahaan yang bergerak dibidang produksi perlengkapan perhotelan seperti sandal hotel dan *laundry bag*. Seperti banyaknya perusahaan lain, CV.Attamana juga mengalami efek samping dari adanya *COVID-19* dimana permintaan menurun dan mereka harus memberhentikan secara sementara beberapa pekerja yang ada, salah satunya di divisi penjahit. Belum lama ini perusahaan sudah mulai beroperasi dengan normal, dimana permintaan meningkat dan perusahaan memanggil kembali beberapa pekerja yang sempat di berhentikan sementara.

Setelah melakukan pra survey pada CV. Attamana melalui wawancara dengan HRD dan hasilnya menyatakan pekerja bekerja dengan kurang semangat terlihat dari saat datang bekerja mereka menunda pekerjaan dan malah berbincang dengan rekan kerjanya dan juga kurang berkonsentrasi dalam melakukan pekerjaannya. Berdasarkan hasil wawancara juga didapatkan bahwa pekerja tidak mempunyai perasaan memiliki perusahaan. Hal ini juga dapat diketahui dari kebiasaannya yang tidak mau untuk melakukan hal extra demi kesuksesan pencapaian tujuan organisasinya. HRD mengatakan beberapa karyawan mampu untuk melakukan tugasnya secara lebih baik, namun tidak mau untuk melakukannya sebab tidak mendapatkan bayaran lebih, selain itu karyawan selalu menanyakan mengenai lembur ketika diminta untuk menyelesaikan target pekerjaannya yang belum selesai dalam hari tersebut. Kondisi lain adalah karyawan tidak menunjukkan sikap yang membela maupun mendukung perusahaan ketika perusahaan mengalami masalah seperti adanya tingkat penjualan yang rendah tidak membuat khawatir karyawan, namun karyawan lebih mengkhawatirkan jika gajinya tidak terbayar penuh akibat penjualan rendah. Hal ini menunjukkan keterlekatan kerja yang rendah terlihat dari ketidak semangat dan ketidak inginan untuk berusaha lebih (*vigor* yang rendah) dan juga kurangnya konsentrasi (*absorption*) saat bekerja. Selain itu juga tingkat keterlekatan yang

rendah terlihat dari selalu menunggu perintah dan cenderung merasa terpaksa dalam melakukan pekerjaannya.

Keterlekatan kerja adalah pikiran yang positif, dan memuaskan terkait pekerjaan yang dicirikan oleh Vigor (semangat), dedication (dedikasi) dan Absorption (penyerapan)” (Schaufeli, 2013) Dengan itu berarti pekerja yang memiliki kepuasan yang tinggi akan memiliki keterikatan terhadap pekerjaannya sehingga dapat menimbulkan efek positif dalam pekerjaannya. Dengan itu berarti pekerja yang memiliki kepuasan tinggi terhadap pekerjaannya pasti memiliki keterikatan yang tinggi sehingga dapat menimbulkan efek positif dalam pekerjaannya (Harahap, 2019) . Hal tersebut akan membantu perusahaan akan terus berkembang kearah yang baik. Melalui presurvey yang dilakukan dengan mengajukan angket kepada 15 orang pekerja divisi jahit yang ditujukan untuk menemukan factor yang mempengaruhi keterlekatan karyawan dengan menggunakan 10 faktor menurut penelitian The Institute for Employees Studies atau IES pada tahun 2003 oleh Robinson D., (2004) yaitu, kepuasan kerja, penilaian kerja, Work-life balance, kesempatan yang adil, pelatihan dan pengembangan, kerja sama, immediate management keselamatan kerja, komunikasi dan kompensasi. Hasil dari pra survey ditemukan kepuasan kerja adalah variable terbesar yang mempengaruhi keterlekatan karyawan di CV. Attamana dengan persentase sebesar 53.3%.

Tabel 1.1 Hasil prasurvey faktor yang berpengaruh terhadap keterlekatan kerja CV.Attamana

Factor pilihan responden	Frekuensi	Persentase (%)
Kepuasan kerja	8	53.3%
Penilaian kerja	1	6.7%
Work-life balance	0	0%
Kesempatan yang adil	1	6.7%
Pelatihan dan pengembangan	2	13.3%
Kerja sama	4	26.7%
Imidiata management	0	0%
Keselamatan kerja	0	0%
Komunikasi	0	0%
Kompensasi	0	0%
	16	100%

Sumber : Prasurvey, 2021

Kepuasan kerja adalah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari penilaian atas karakteristik – karakteristik yang cukup luas.(Robbins & Judge, 2021:111). Menurut Kreitner & Kinicki (2014), indikasi dari kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, rekan kerja dan kondisi kerja. Berdasarkan pemikiran diatas penulis akan melakukan penelitian dengan judul “ PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KETERLEKATAN KERJA KARYAWAN (*EMPLOYEE ENGAGEMENT*) DIVISI JAHIT CV.ATTAMANA “

1.2 Rumusan masalah

1. Bagaimana deskripsi kepuasan kerja dan keterlekatan karyawan pekerja divisi jahit CV Attamana?

2. Bagaimana pengaruh kepuasan terhadap keterlekatan kerja karyawan divisi jahit di CV. ATTAMANA?”

1.3 Tujuan

1. Untuk mendeskripsikan kepuasan kerja dan kelekatan karyawan pekerja divisi jahit CV Attamana
2. Untuk Mengetahui pengaruh kepuasan karyawan terhadap keterlekatan kerja karyawan divisi jahit di CV.ATTAMANA

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti untuk menambah wawasan dan pengetahuan juga pengalaman berfikir secara sistematis dan kritis.
2. Bagi CV. Attamana penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang lengkap.

