

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada saat ini perkembangan dunia industry sudah semakin canggih, kinerja industry yang awalnya memberatkan segala aktivitas manusia sebagai pekerja utama, kini dengan adanya zaman yang dimulai sejak Revolusi industri 4.0 dan bahkan kini sudah mendekati 5.0, perubhaan ini sungguh terlihat jelas dimana mesin semakin menggantikan manusia. Dalam kasus ini bukan berarti manusia tergantikan sepenuhnya, tetapi dalam hal tertentu manusia juga begitu memerlukan Teknologi, sains, dan lain sebagainya, sehingga terjadi perubahan status pada manusia sebagai karyawan, yang pada awalnya dianggap beban atau masalah, kini berevolusi menjadi aset perusahaan.

Selaku aset perlu pengelolaan yang baik pada karyawan supaya senantiasa mampu berkontribusi pada organisasi maupun perusahaan. (Handoko, 2019) mengemukakan, berhasil atau tidaknya mengelola organisasi amat bergantung pada kegiatan pemanfaatan SDM. Sebab kini, karyawan menjadi sumber daya yang berharga untuk perusahaan dikarenakan mempunyai bakat, tenaga, serta kreatifitas yang amat perusahaan butuhkan dalam menggapai tujuan. Kinerja yang perusahaan cari yakni individu yang berkemampuan, memiliki motivasi serta penerimaan dukungan individu (Mathis dan Jackson, 2021). Tujuan yang ingin dicapai dari kedua variabel ini adalah terciptanya Keterikatan kerja. Keterikatan karyawan (Employee Engagement) yakni komitmen emosional karyawan pada organisasi serta

tujuannya. Komitmen tersebut mengandung artian karyawan sungguh-sungguh memperdulikan pekerjaan serta perusahaannya. Karyawan tak hanya melaksanakan pekerjaannya hanya demi gaji, ataupun promosi, namun melakukannya demi tujuan perusahaan (Kruse, 2012)

Keterikatan kerja dipengaruhi *quality of work life*, Kualitas Kehidupan Kerja yakni pendekatan sistem manajemen ataupun cara pandang organisasi yang tujuannya melakukan peningkatan kualitas kehidupan karyawannya didalam lingkungan pekerjaannya dengan cara simultan serta berkelanjutan. Menurut Nawawi (2020), kualitas kehidupan kerjanya itu perusahaan mesti mewujudkan rasa aman serta kepuasan didalam bekerja demi menggapai visi perusahaan. Cascio (2018) pun mengemukakan, ada 2 cara didalam memberikan penjelasan mengenai kualitas kehidupan kerja yakni : (1) kualitas kehidupan kerja dilihat sebagai kumpulan anggapan karyawan tentang rasa aman didalam bekerja, kepuasan kerjanya, serta kondisi untuk bertumbuh serta mengalami perkembangan selaku manusia. (2) kualitas kehidupan kerja dilihat sebagai kumpulan target yang diinginkan tercapai melalui kebijakan organisasi, misalnya: keamanan kondisi kerja, keterlibatan kerja, kebijakan pengembangan karir, keadilan dalam kompensasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Rahmy Rezky Amelia (2023) membuktikan bahwa *quality of work life* berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*. Berbeda dengan penelitian Penelitian Annisa (2022) membuktikan bahwa *quality of work life* tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*.

Keterikan kerja juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan Kerja (*Job satisfaction*) ataupun kepuasan karyawan yakni tolak ukur tingkatan kepuasan karyawan dengan jenis pekerjaan yang berhubungan dengan sifat dari tugas pekerjaan yang dijalannya, capaian hasil kerjanya, bentuk pengawasa yang didapatkannya, ataupun perasaan lega serta menyukai pekerjaannya. Handoko (2019) menyampaikan, kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) yakni kondisi emosional yang menggembirakan ataupun tidak dengan para karyawan memandang pekerjaannya. Durasi penyelesaian menjadi cerminan perasaan yang nampak pada individu pada pekerjaan yang dijalannya. Hal tersebut bisa diketahui dari sikap positifnya pada pekerjaan serta semua hal di lingkungan pekerjaannya. Tingkatan kepuasan kerja yakni satu diantara faktor yang memberikan pengaruh pada prestasi kerja karyawan dikarenakan yang alhasil berpengaruh pada keefektivitasan organisasi. Kepuasan kerja pun bukan hanya sekedar memberikan insentif saja, namun karyawan pun memerlukan motivasi, pengakuan dari atasan pada hasil pekerjaan yang dilakukannya, keadaan kerja yang bervariasi serta terdapatnya peluang dalam menerapkan inisiatif serta melakukan kreasi.

Penelitian Arta (2023) hasilnya membuktikan *Job satisfaction has a positive and significant influence on the performance of temporary employees of the DPRD Bulukumba*, berbeda dengan penelitian Annisa (2022) hasilnya *job satisfaction has no effect on employee engagement*

PT. X merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri kimia (Chemical Industry) yang memproduksi hidrogen peroksida. PT. Sindopex

Perotam terletak di desa Kramat Temenggung, Kecamatan Tarik Kabupaten Sidoarjo. PT. X diresmikan pada tanggal 3 November 1992. Pada awal berdirinya, PT. X dikelola oleh tiga perusahaan swasta nasional yaitu PT. Tiwi Kimia, PT. Samator, dan PT. Multi Diansindo Grup dan kemudian mulai Februari 1994 diambil alih oleh sinarmas sebagai pemegang saham terbesar (pemilik PT. Pabrik Kertas Tjiwi Kimia, Tbk) dan berstatus PMDN. Dalam perjalanan selanjutnya seluruh saham dimiliki oleh Grup Sinar Mas hingga pada saat ini PT. X sebagai anak perusahaan dari PT. Pabrik Kertas Tjiwi Kimia, Tbk. Sebagaimana hasil produksi Hidrogen Peroksida diperuntukkan sebagai bahan proses di APP Sinarmas Group, dan selebihnya untuk memenuhi kebutuhan pasar dari pulau Jawa hingga Bali

Terdapat banyak faktor yang dapat membantu perusahaan khususnya PT. X dalam mencari pemenuhan harapan dan ekspektasi karyawan, beberapa faktor diantaranya yaitu faktor kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) dan kepuasan kerja. Kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) yang dapat membantu perusahaan untuk membuat suatu proses yang merespon kebutuhan pegawainya dan memberikan kesempatan kepada karyawan dalam merencanakan kehidupan kerja mereka sendiri dan kepuasan kerja lebih mengarah kepada perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya terutama tingkah laku kerja dan kepuasan kerja biasanya bersifat individu karena masing-masing individu pasti mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda sehingga perusahaan harus benar-benar memahami kepuasan kerja dari masing-masing karyawannya untuk meningkatkan efektivitas perusahaan

dengan cara membuat efektif perilaku karyawan dalam kerja. Jika perusahaan tidak memperhatikan kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) dan kepuasan kerja karyawannya, maka akan tercipta suatu situasi yang tidak menguntungkan baik secara organisasi maupun individu bahkan berdampak kepada keluarnya tenaga kerja termasuk keterikatan karyawan (*employee engagement*) karena pada dasarnya keterikatan karyawan (*employee engagement*) membuat karyawan memiliki loyalitas yang tinggi dan membantu meminimalisir keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan dengan sukarela.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk mengangkat judul penelitian Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan PT. X

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah maka dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh Terhadap Keterikatan Karyawan PT. X?
2. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Keterikatan Karyawan PT. X?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Keterikatan Karyawan PT. X.

2. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Keterikatan Karyawan PT. X.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini harapannya sebagai pengembangan dan dapat dijadikan bahan referensi atau pun memberikan sumbangan pemikiran, menambah wawasan pengetahuan terkait kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja dan keterikatan karyawan

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini berguna untuk memperbanyak pemahaman penulisan mengenai berbagai hal yang berhubungan dengan kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja dan keterikatan karyawan dan Sebagai informasi bagi pihak Perusahaan dalam upaya meningkatkan mutu pekerja karyawan dan di harapkan juga dapat berguna sebagai pertimbangan masukan.