

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan bisnis semakin hari kian berkembang, baik secara nasional maupun internasional. Di Indonesia, persaingan bisnis khususnya bidang manufaktur sangat ketat. Oleh karena itu, dibutuhkan strategi manajemen yang unggul agar mampu menjadi perusahaan yang mumpuni di bidangnya. Salah satu strategi yang mampu menunjang keberhasilan sebuah perusahaan adalah manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang unggul merupakan asset bagi perusahaan agar mampu bertahan dalam kondisi bisnis yang bergerak dinamis. Kualitas tenaga kerja yang mumpuni merupakan salah satu syarat bagi terciptanya perusahaan dengan daya saing global.

Untuk menjadi sebuah perusahaan yang memiliki daya saing global tentu memerlukan kinerja yang baik di perusahaan tersebut. Peran dari kinerja karyawan merupakan hal yang tidak dapat terlepas dari sebuah perusahaan. Baik atau buruknya kinerja karyawan suatu perusahaan dapat berpengaruh terhadap performa perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2017:285), kinerja merujuk pengertian sebagai perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. Kinerja adalah sesuatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat diobservasi.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat dominan dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Kinerja karyawan gabungan dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang diukur dari akibat yang dihasilkan. Oleh karena itu, kinerja tidak hanya menyangkut karakteristik pribadi yang ditunjukkan oleh seseorang, melainkan hasil kerja yang telah dan akan dilakukan oleh seseorang. Kinerja karyawan merupakan fungsi interaksi dari kemauan dan motivasi, kinerja yang efektif dalam perusahaan didukung oleh kemauan kerja yang tinggi, lingkungan kerja yang nyaman, penghasilan yang memenuhi kebutuhan hidup, jaminan sosial yang memadai, kondisi kerja yang manusiawi dan hubungan kerja yang harmonis antara pimpinan dan bawahan. Meningkatkan kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan karena apabila suatu perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawannya, maka segala aktivitas yang ada dalam perusahaan dapat diselesaikan dengan cepat dan dengan hasil yang baik, karena tenaga kerjanya bekerja secara optimal. Perusahaan akan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada perusahaan (Mathis dan Jackson, 2002). Kinerja adalah faktor yang sangat signifikan yang mempengaruhi keuntungan dari perusahaan (Bevan 2012, dikutip oleh Jayaweera). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor di tempat kerja. Dari kinerja akan dinilai apakah seseorang melakukan pekerjaan dengan baik. Anitha (2013) menyatakan bahwa kinerja karyawan memiliki hubungan langsung terhadap kinerja organisasi dan keberhasilannya. Menurut Totanan (2004) sebuah perusahaan akan menghasilkan kinerja

berbeda jika dikelola oleh orang yang berbeda, oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam sebuah perusahaan, asset fisik yang dimiliki perusahaan tidak akan memberikan nilai lebih bagi perusahaan apabila sumber daya manusianya tidak dapat mengelola asset tersebut dengan baik.

Beberapa riset menunjukkan bahwa kinerja karyawan merupakan fokus untuk mendorong keterlibatan karyawan. Penelitian (Christian, et al., 2011; Richman, 2006; Macey dan Schneider, 2008; Holbeche dan Springett, 2003; Leitter dan Bakker, 2010) menunjukkan bahwa karyawan dengan keterikatan tingkat tinggi akan meningkatkan kinerja, kinerja kerja, dan *organizational behavior citizenship*, produktivitas, komitmen afektif, dan komitmen berkelanjutan (dalam Anitha, 2013)

Mercer (2007) menyatakan keterikatan karyawan dianggap sebagai sesuatu yang dapat memberikan perubahan pada individu, tim dan organisasi. Menurut May (2004; dalam Saks, 2006), keterlibatan kerja merupakan hasil dari sebuah keputusan kognitif tentang kemampuan untuk memuaskan kebutuhan dari pekerjaan dan diikat pada gambar diri seseorang. Keterikatan dilakukan bagaimana individu memberdayakan diri mereka sendiri untuk mencapai kinerja dalam pekerjaannya. Dengan adanya keterikatan, karyawan merasakan hubungan emosional yang kuat dengan pekerjaan mereka. Corporate Leadership Council (2004) melaporkan bahwa karyawan yang memiliki keterikatan menunjukkan pengurangan 87% dalam kemungkinan meninggalkan perusahaan.

Di sebuah perusahaan, keterikatan yang berasal dari karyawan tentu sangat diperlukan agar karyawan dapat memberikan kemajuan bagi perusahaan tempatnya bekerja. Ketika karyawan merasa memiliki keterikatan dengan perusahaan tempatnya bekerja, maka ia akan memberikan tingkat energi positif baik secara psikis maupun fisik. Sebagai contoh, karyawan akan memberikan inisiatif dan inovasi serta memberikan upaya yang lebih untuk melakukan pekerjaannya demi tujuan yang berdampak positif bagi organisasi. Karyawan yang memiliki keterikatan pada pekerjaannya dan memiliki komitmen pada perusahaan terhadap pekerjaannya dengan tujuan untuk memberikan perusahaan *competitive advantage* termasuk produktivitas tinggi, pelayanan yang lebih baik kepada pelanggan dan mengurangi *turnover* (Noe, et al, 2015)

Keterikatan karyawan merupakan masalah yang menjadi perhatian para pemimpin di seluruh dunia. Mereka mengenalinya sebagai elemen vital yang mempengaruhi efektivitas organisasi, inovasi dan daya saing. Hal ini terbukti dalam temuan survei di *Corporate Communication International* yang mengidentifikasi keterikatan karyawan sebagai salah satu tiga tren teratas yang dihadapi organisasi (Goddam, et al , dikutip oleh Mary Welch, 2011).

Dari penelitian-penelitian tersebut menunjukkan bahwa perusahaan yang karyawannya memiliki keterikatan yang tinggi dapat memberikan keuntungan yang lebih tinggi dibandingkan perusahaan yang karyawannya tidak memiliki keterikatan terhadap

pekerjaannya. Sehingga karyawan yang memiliki keterikatan, kinerjanya cenderung lebih baik sehingga mempengaruhi performa perusahaan kearah yang positif.

Selain keterikatan karyawan salah satu bentuk dukungan perusahaan untuk mencapai kinerja yang optimal adalah lingkungan kerja. Menurut Lankeshwara (2016), faktor lingkungan kerja memainkan peran penting terhadap kinerja karyawan. Dengan memiliki lingkungan tempat kerja yang layak, membantu mengurangi jumlah ketidakhadiran dan dengan demikian dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga jumlah produktivitas di tempat kerja akan meningkat. Oleh karena itu sangat penting mengetahui faktor penyebab lingkungan kerja mana yang menyebabkan kinerja karyawan. Jika lingkungan kerja mendukung, maka akan timbul keinginan karyawan untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Keinginan ini kemudian akan menimbulkan kreativitas karyawan yang diwujudkan dalam bentuk tindakan sehingga meningkatkan kinerja.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Lankeshwara (2016), lingkungan kerja memiliki hasil yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila karyawan tidak puas dengan lingkungan kerja mereka, maka karyawan menjadi stress di tempat kerja, sehingga karyawan cenderung akan melakukan pekerjaan mereka dengan sangat lambat. Hal ini secara langsung akan mempengaruhi kinerja karyawan juga keseluruhan produktivitas organisasi (Evans, 2005; dalam Lankeshwara,2016).

Objek penelitian ini adalah PT. Tatapusaka Sentosa Textile Mills Bandung, perusahaan yang bergerak bidang industri manufaktur. Ouput yang dihasilkan yaitu berupa

handuk. Dalam kegiatan produksinya PT. Tatapusaka Sentosa Textile Mills Bandung mengolah bahan mentah menjadi barang jadi dan didistribusikan kepada klien-kliennya seperti Hotel Mulia, Hotel Haris, Pertamina, Pocari Sweat, Hard Rock, Bridgestone dan lain-lain. Jumlah karyawan PT. Tatapusaka Sentosa Textile Mills Bandung bagian produksi per tahun 2017 sejumlah 485 orang. Dalam pekerjaannya karyawan bagian produksi berhubungan langsung dengan mesin pengolah handuk dan dituntut untuk bekerja dengan sepenuh hati serta memiliki ketrampilan, ketelitian, tanggung jawab dalam bekerja sehingga menghasilkan produk handuk yang berkualitas.

Namun, lingkungan kerja yang tidak kondusif membuat karyawan rentan terhadap gangguan kesehatan, menurunnya semangat kerja dan sehingga menyebabkan menurunnya rasa keterikatan karyawan terhadap organisasi dan pekerjaannya sehingga dalam bekerja tidak dapat mencapai target yang maksimal. Seperti yang terlihat pada tabel penilaian kinerja berikut :

Tabel 1.1
Penilaian Hasil Kinerja Karyawan Bagian Produksi
Periode 2015 – 2017

Semester	Grade	2015		2016		2017	
		Karyawan	%	Karyawan	%	Karyawan	%
I	5	189	39,37	194	40,33	208	42,89
	4	167	34,79	179	37,22	182	37,53
	3	116	24,17	101	21	92	18,97
	2	8	1,67	7	1,45	3	0,61
	1	-	-	-	-	-	-
II	5	210	43,75	203	42,21	211	43,50
	4	182	37,92	180	37,42	179	36,90
	3	85	17,71	98	20,37	95	19,60
	2	3	0,62	-	-	-	-
	1	-	-	-	-	-	-
Jumlah		480	100	481	100	485	100

Sumber : Arsip HRD PT Tatapusaka Sentosa Textile Mills, 2017

Tabel 1.2
Keterangan :

Grade	Rentang Nilai	Target	Keterangan
5	≥ 100	Melampaui target	Sangat baik
4	$90 \geq n \leq 100$	Mencapai target	Baik
3	$70 \geq n \leq 89$	Dibawah target	Cukup
2	$50 \geq n \leq 69$	Dibawah target	Kurang
1	$0 \geq n \leq 50$	Tidak ada kinerja	Sangat kurang

Data perbandingan selama tiga tahun terakhir menunjukkan bahwa kinerja bagian produksi masih ada karyawan yang mendapatkan grade 2 dan 3, yang berarti kinerja tersebut hanya rata-rata dan dibawah standar. Dari data tersebut dapat diindikasikan adanya masalah di lingkungan kerja yang membuat karyawan merasa tidak nyaman dan aman ketika bekerja

sehingga menurunkan rasa keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya yang berdampak pada kinerja yang menurun.

Dengan adanya keterikatan yang tinggi dan tersedianya lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman, perusahaan berharap kinerja karyawan akan meningkat dan karyawan akan bekerja dengan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

Penelitian ini menggunakan variabel keterikatan dan variabel lingkungan kerja untuk mengetahui apakah ada pengaruh dari dua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan pada karyawan di PT. Tatapusaka Sentosa Textile Mills Bandung. Untuk itu peneliti melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Keterikatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Tatapusaka Sentosa Textile Mills Bandung.”**

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

Hasil penilaian kinerja yang ditampilkan pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa karyawan bagian produksi PT. Tatapusaka Sentosa Textile Mills belum mencapai performa yang memuaskan. Terkait dengan keterikatan, Ott (2007) menyatakan bahwa ternyata keterikatan individu pada pekerjaan merupakan kunci keberhasilan dan profitabilitas organisasi. Selain keterikatan, kondisi lingkungan kerja yang baik tentu akan menunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang penelitian dan identifikasi masalah maka perumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu :

- 1) Bagaimana keterikatan PT. Tatapusaka Sentosa Textile Mills Bandung?
- 2) Bagaimana lingkungan kerja di PT. Tatapusaka Sentosa Textile Mills Bandung?
- 3) Bagaimana kinerja karyawan di PT. Tatapusaka Sentosa Textile Mills Bandung?
- 4) Bagaimana pengaruh keterikatan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. Tatapusaka Sentosa Textile Mills Bandung baik secara simultan maupun parsial?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah dalam penelitian ini, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

- 1) Pengaruh keterikatan terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. Tatapusaka Sentosa Textile Mills Bandung.
- 2) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. Tatapusaka Sentosa Textile Mills Bandung.
- 3) Kinerja karyawan bagian produksi di PT. Tatapusaka Sentosa Textile Mills Bandung.
- 4) Pengaruh keterikatan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. Tatapusaka Sentosa Textile Mills Bandung.

1.4 Manfaat Penelitian

1) Bagi Penulis:

a). Sebagai sarana belajar dalam menambah wawasan penulis tentang pengaruh keterikatan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. Tatapusaka Sentosa Textile Mills Bandung.

b). Melatih penulis untuk membuat karya tulis ilmiah serta mengukur kemampuan penulis dalam menerapkan teori – teori dalam penelitian yang sebenarnya dan juga sebagai syarat untuk memperoleh gelar strata dua (S2) Magister Manajemen.

2) Bagi Perusahaan:

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan ataupun referensi yang berguna PT Tatapusaka Sentosa Textile Mills Bandung dalam pengelolaan sumber daya manusia-nya.

3) Bagi Pihak Lain:

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan sumber informasi untuk menambah pengetahuan dibidang sumber daya manusia, baik teori maupun yang diterapkan dalam perusahaan.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

Lokasi dalam penelitian ini adalah PT Tatapusaka Sentosa Textile Mills yang berlokasi di Jalan Naripan No.73, Bandung. Adapun jadwal penelitian ini yang akan dilakukan sebagai berikut:

Tabel 1.3

Jadwal Penelitian

Kegiatan	Bulan				
	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei
Tahap Persiapan	X	X			
Tahap Pengumpulan Data		X	X		
Tahap Pengolahan Data			X	X	
Penulisan Hasil (Tesis)			X	X	X

