

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia atau karyawan merupakan aset berharga perusahaan. Oleh karena itu, dibutuhkan perlakuan khusus dalam manajemen karyawan, karena pada dasarnya karyawan dapat memengaruhi keberlangsungan perusahaan di masa depan. Pekerjaan yang baik dapat menjadi keuntungan bagi perusahaan. Manajemen SDM yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang optimal untuk meningkatkan produktivitas di perusahaan. Keberhasilan perusahaan tercermin dari prestasi kerja yang baik dari karyawan di dalam perusahaan dapat menjadi suatu keuntungan bagi perusahaan karena meningkatkan kinerja perusahaan itu sendiri. Mangkunegara dalam (Cookson & Stirk, 2017) menjelaskan prestasi seorang karyawan sebagai tindakan atau hasil pekerjaan, baik secara mutu maupun kuantitas, yang dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diamanahkan kepadanya.

Perbedaan motivasi kerja pada setiap generasi juga terlihat pada setiap perusahaan atau instansi. (IRumangkid, 2017) menjelaskan bahwa motivasi merupakan kecenderungan sesuatu sifat yang dimiliki oleh individu yang berperan sebagai membangkitkan topangan dan mengarahkan setiap tindakan yang dilakukan. Hal ini dapat dilihat dengan usia lama kerja setiap generasi di dalam suatu perusahaan atau instansi. Generasi x akan bertahan lebih lama dalam suatu perusahaan dan instansi untuk bekerja dibandingkan dengan generasi z karena perbedaan motivasi bekerja generasi x yang mampu bekerja secara individual dan cenderung monoton dalam bekerja dan generasi z yang lebih menyukai pekerjaan yang dinamis karena senang dengan kolaborasi.

Selain motivasi kerja, kepuasan kerja juga mempengaruhi lama bekerja setiap individu. Menurut (Sutrisno, 2019) Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Dengan kata lain, meskipun terdapat perbedaan karakteristik individu atau generasi dalam suatu perusahaan atau instansi namun semuanya sepakat jika perusahaan atau instansi yang dapat membangun hubungan emosional yang bahagia dengan setiap karyawan maka perusahaan atau instansi tersebut akan mendapatkan timbal balik berupa kinerja dan kesetiaan yang tinggi terhadap perusahaan atau instansi tersebut.

Perusahaan perlu mengontrol dan mengatur keberadaan karyawannya untuk meningkatkan kinerja yang baik. Karena pentingnya sumber daya manusia, perusahaan harus menerapkan disiplin pada karyawannya untuk memenuhi tugas dan tanggung jawabnya. Disiplin di tempat kerja adalah kemauan dan kewajaran pegawai untuk mentaati dan mentaati semua peraturan dan ketentuan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut (Winowoda, 2018) Keterikatan adalah koneksi, partisipasi, komitmen, keinginan untuk berpartisipasi, rasa memiliki, loyalitas dan rasa bangga pada pekerjaan dan juga pada perusahaan. Employee engagement merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Karena ketika seorang karyawan menunjukkan komitmen yang kuat terhadap pekerjaan dan perusahaan maka akan meningkatkan komitmen, loyalitas bahkan kinerja perusahaan. Dengan demikian, keterlibatan karyawan dapat diringkas sebagai situasi di mana karyawan terhubung sepenuhnya secara fisik, kognitif, dan emosional dengan tugas pekerjaan mereka. Oleh sebab itu, perusahaan atau instansi perlu membangun hubungan emosional terhadap karyawan sehingga antara perusahaan atau instansi dengan karyawan memiliki sebuah ikatan. Seperti yang terjadi di PT. BUDI

AGUNG SENTOSA adalah sebuah perusahaan yang beralamat di Jl. Kapuk Kencana No. 3, tepatnya di wilayah Jakarta Utara terletak di Provinsi DKI Jakarta. Perusahaan ini bergerak dalam bidang produksi dan pengelolaan pencelupan tekstil. Pada perusahaan PT. Agung Budi Sentosa, peneliti menemukan permasalahan yang sering dikeluhkan oleh para karyawan mereka dimana mereka merasakan kurangnya fasilitas dan tunjangan yang diberikan perusahaan kepada mereka. mereka merasa dengan kurangnya tunjangan dan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan, membuat mereka sering merasa tidak nyaman dalam melaksanakan kewajibannya dan berpikir menemukan tempat kerja yang lebih baik

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan PT Budi Agung Sentosa”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diperoleh, maka peneliti membuat rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut.

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap keterikatan karyawan PT Budi Agung Sentosa?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap keterikatan karyawan PT Budi Agung Sentosa?
3. Apakah Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Keterikatan Karyawan di PT Budi Agung Sentosa?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan penilitan yang akan dilakukan adalah:

1. untuk menganalisis apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap keterikatan karyawan di PT Budi Agung Sentosa;
2. untuk menganalisis apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap keterikatan karyawan di PT Budi Agung Sentosa;
3. untuk menganalisis apakah ada pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap keterikatan karyawan di PT Budi Agung Sentosa;

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat :

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memperkaya wawasan dan pengetahuan dalam bidang Manajemen, terutama Manajemen Sumber Daya Manusia. Khususnya mengenai Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan PT Budi Agung Sentosa.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, sebagai informasi bagi praktisi manajemen yang menjalankan bisnisnya, terutama berhubungan dengan objek penelitian Sumber Daya Manusia mengenai Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan PT Budi Agung Sentosa.

1.5 Batasan Masalah

Penulis membatasi masalah tentang Keterikatan Karyawan ditinjau dari Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja. Responden dan untuk memudahkan penulisan dan memperoleh data penulis dalam menetapkan permasalahan dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT Budi Agung Sentosa.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam memahami penelitian ini, maka dibuatlah sistematika penulisan yanterdiri dari lima bab, yang tersusun sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada Bab ini menjelaskan landasan teori yang terdiri dari motivasi kerja, kepuasan kerja, dan Keterikatan Karyawan Pada bab ini juga menjelaskan kerangka pemikiran, penelitian- penelitian terdahulu dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini memaparkan ragam penelitian, kelompok populasi dan sampel, pengertian operasional dan pengukuran variabel, informasi dan sumber informasi, teknik pengumpulan data, perangkat analisis data, serta teknik analisis data yang diterapkan.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum objek penelitian , hasil data, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini meringkas dan menunjukkan hasil riset secara padat dari bab sebelumnya dilengkapi dengan keterbatasan penelitian, dan implikasi manajerial.

