

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam menanggapi era globalisasi dan kompetisi internasional, berbagai perusahaan baru bermunculan baik di bidang perakitn kendaraan roda dua (2) maupun kendaraan roda empat (4). Setiap perusahaan berlomba-lomba menawarkan produk dengan keunggulan dan keistimewaannya masing-masing. Perusahaan tersebut beroperasi dengan memaksimalkan seluruh sumber dayanya, untuk menghasilkan produk yang dapat dipasarkan.

Dalam hal ini pengelolaan sumber daya yang dimiliki perusahaan meliputi sumber daya finansial, fisik, sumber daya manusia, serta kemampuan teknologi dan sistem. Dalam organisasi modern, sumber daya manusia mempunyai peranan baru diantaranya pendorong produktivitas, membuat perusahaan menjadi lebih tanggap terhadap inovasi produk dan perubahan teknologi, mendorong kesetiaan dan membangun komitmen karyawan atau dengan kata lain karyawan yang *engaged*.

Karyawan yang *engaged* secara emosional akan mendedikasikan dirinya kepada perusahaan dan secara penuh berpartisipasi di dalam pekerjaannya dengan antusias yang besar untuk kesuksesan dirinya dan perusahaan, selain itu *employee engagement* di definisikan sebagai kondisi dimana karyawan memiliki gairah untuk pekerjaan mereka dan merasakan hubungan yang mendalam untuk organisasi mereka.

Setiap perusahaan memiliki keanekaragaman budaya, termasuk budaya perusahaan di Negara Jepang. Prinsip budaya kerja perusahaan di Negara Jepang adalah jika perusahaan untung, pekerja akan diuntungkan. Disiplin dan semangat kerja inilah yang dapat membentuk sikap dan mental kerja yang positif. Disiplin juga menjadikan para pekerja patuh dan loyal terhadap perusahaan. Mereka mau melakukan apa saja demi

keberhasilan perusahaan, karena mereka beranggapan jika hasil produksi meningkat dan perusahaan mendapatkan keuntungan besar, maka mereka juga akan mendapatkan kompensasi yang setimpal.

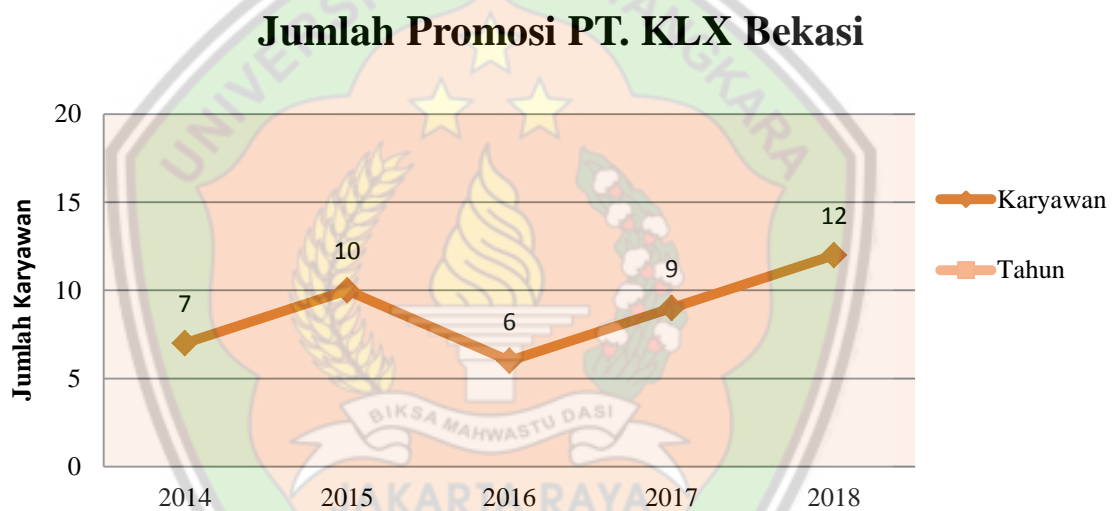
Perusahaan di Negara Jepang juga memiliki budaya 5S yaitu Seiri (ringkas), Seiton (rapih), Seisou (resik), Seiketsu (rawat) dan shitsuke (rajin). Budaya tersebut harus dijalankan dengan komitmen yang baik karena merupakan suatu perbaikan berkesinambungan seperti unsur 5S yang terakhir yaitu shitsuke yang artinya rajin, hal tersebut dibuktikan dengan majunya Negara Jepang karena menganut budaya 5S tersebut.

Dari dua budaya perusahaan di Negara Jepang tersebut maka dapat disimpulkan bahwa bekerja dengan orang Jepang berarti bersedia untuk menjadikan pekerjaan sebagai kebanggaan hidup. Hal tersebut merupakan ciri dari *employee engagement* yang mengacu pada seberapa berkomitmen para pekerja kepada organisasi mereka dan seberapa besar usaha lebih yang mereka rela untuk berikan dalam pekerjaan.

Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka menggapai karir yang diinginkan. Berdasarkan teori dua (2) faktor yaitu *Satisfies* dalam kepuasan kerja, faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, serta ada kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Kepuasan kerja adalah satu tanggapan dari seorang karyawan terhadap segala hasil pekerjaan atau kondisi-kondisi lain yang berhubungan dengan aspek psikologis mereka terhadap pekerjaannya.

PT. KLX merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang otomotif perakitan kendaraan roda dua (2) yang selalu menjadi *pioneer* di beberapa segmen pasar. Demi memenuhi kepuasan pelanggan maka PT. KLX harus memiliki tujuan atau Visi Misi Perusahaan yang baik dan dengan didukung oleh Sumber daya yang memadai. Untuk menghadapi persaingan global maka PT. KLX harus memiliki karyawan yang produktif, berdedikasi tinggi dan memiliki komitmen yang baik kepada pekerjaan dan perusahaan. Data yang diperoleh dari PT. KLX

melalui wawancara dengan manajer departemen personalia dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. KLX memiliki *engagement* yang cukup baik. Hal tersebut dilihat dari tidak adanya jarak antara pihak manajemen atau atasan karyawan dengan bawahannya, sangat rendahnya tingkat *turnover intention* karyawan, aktifnya para karyawan dalam mengikuti konvensi kaizen yang bertujuan untuk melakukan perbaikan dalam pekerjaan yang dibutuhkan untuk bertahan dalam persaingan global. Adapun salah satu penyebab karyawan mengundurkan diri adalah karena rendahnya pengembangan karir di PT. KLX, namun hal tersebut sudah diatasi dengan berbagai strategi yang ditetapkan oleh perusahaan.



Gambar 1.1 Jumlah Promosi PT. KLX Bekasi

Sumber : Data Diolah Peneliti (2019)

Dari data jumlah promosi karyawan di PT. KLX Bekasi pada tahun 2014 sebanyak tujuh (7) karyawan yang mendapatkan kenaikan jabatan, tahun 2015 sebanyak sepuluh (10) karyawan, tahun 2016 mengalami penurunan jumlah yaitu sebanyak enam (6) karyawan, tahun 2017 PT. KLX sudah mulai ada peningkatan jumlah yaitu sebanyak sembilan (9) karyawan, dan pada tahun 2018 sebanyak dua belas (12) karyawan mendapatkan kenaikan jabatan. dapat disimpulkan bahwa PT. KLX sudah membuat ketentuan atau indikator promosi karyawan yang lebih baik dari

tahun sebelumnya, dengan jenis perusahaan PMA (Penanam Modal Asing) yang sulit untuk memberikan karyawan kesempatan luas untuk pengembangan karir, namun PT. KLX membuat kesempatan promosi yang lebih baik dari tahun sebelumnya.

Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Terpenuhiya faktor-faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan pada karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dengan manajer departemen personalia untuk mengetahui seorang karyawan merasa puas akan pekerjaannya PT. KLX melakukan genba atau melihat dan mengamati secara langsung para pekerja di lapangan melalui perilaku karyawan tersebut, selain itu berdasarkan data rendahnya tingkat *turnover intention* PT. KLX Bekasi mampu mengukur kepuasan kerja para karyawannya. Ada beberapa pendekatan sehubungan dengan langkah untuk mengatasi masalah serta memperbaiki rasa ketidakpuasan kerja apabila faktor penyebab ketidakpuasan telah diketahui sebelumnya dan menurut keterangan yang diperoleh dari narasumber pada pra riset, beberapa langkah tersebut sudah dijalankan oleh PT. KLX yaitu dengan cara mengadakan program training atau pelatihan baik dalam ataupun luar negeri, memberikan penilaian karyawan dengan jadwal dan indikator yang jelas, program rotasi dan mutasi karyawan, pelaksanaan konvensi kaizen untuk memberikan kesempatan karyawan untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan serta beberapa strategi lainnya.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti bermaksud untuk mengkaji *“Pengaruh Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja terhadap Employee Engagement di PT. KLX Bekasi”*.

1.2 Rumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang masalah diatas, maka dapat diajukan rumusan masalah bahwa :

1. Apakah terdapat pengaruh Pengembangan karir terhadap *employee engagement* ?
2. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *employee engagement* ?
3. Apakah terdapat pengaruh Pengembangan karir dan kepuasan kerja secara simultan terhadap *employee engagement* ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang dilakukan di PT. KLX adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan karir terhadap *employee engagement*.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *employee engagement*.
3. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan karir dan kepuasan kerja secara simultan terhadap *employee engagement*.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian di PT. KLX diharapkan dapat memberikan manfaat :

1. Bagi peneliti

Dengan adanya penelitian ini diharapkan penulis dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan untuk dapat menghadapi masalah yang terjadi di lapangan, serta sebagai studi banding antara pengetahuan teori dengan praktek yang ada di lapangan.

2. Bagi perusahaan

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi saran dan masukan yang dapat dipertimbangkan untuk sebuah solusi bagi perusahaan, khususnya PT. KLX dalam rangka memperbaiki *employee engagement*.

3. Bagi universitas

Sebagai bahan referensi dimasa yang akan datang untuk mahasiswa yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut, serta sebagai karya ilmiah yang dapat menambah wawasan dan pengetahuan khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

1.5 Keterbatasan Masalah

Batasan dari penelitian ini adalah :

1. Penelitian ini dilakukan di lingkungan PT. KLX Bekasi.
2. Subjek penelitian merupakan karyawan dengan latar belakang pendidikan diploma dan sarjana dengan masa kerja minimum 3 (tiga) tahun.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika dalam penulisan ini yaitu mengikuti sistematika panduan teknis penulisan tugas akhir Universitas Bhayangkara Jakarta Raya tahun 2017. Adapun sistematika penulisannya adalah sebagai berikut:

BAB 1 PENDAHULUAN

Latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, keterbatasan masalah, sistematika penulisan.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Literatur yang mendasari topik penelitian dan model konseptual penelitian secara umum.

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

Desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasionalisasi variabel, tempat dan waktu penelitian, metode penarikan sampel, prosedur pengumpulan data, metode analisis.

BAB 4 ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Profil organisasi perusahaan, pembahasan dan hasil penelitian.

BAB 5 PENUTUP

Kesimpulan dan implikasi manajerial.