

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (*asset*) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik. Keberadaan manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan/lembaga dalam mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan sumber daya manusia sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif, dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

Dengan adanya sumber daya manusia tenaga kerja mempunyai peranan penting dalam organisasi karena didalam sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat strategis sebagai pelaksana dari fungsi-fungsi manajemen. Tersedianya sumber daya manusia bukanlah jaminan bahwa organisasi tersebut dapat dikelola dengan baik. Sehingga diperlukan tenaga kerja yang terampil dan professional, sehingga dapat memberikan kontribusi dan kualitas kerja yang optimal sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut.

Pada kenyataannya untuk menuntut agar karyawan berkualitas bukanlah hal mudah, hal ini dikarenakan kualitas kerja seorang pegawai sangatlah dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang di pengaruhi oleh sifat-sifat seseorang seperti sikap, kepribadian, motivasi, latar belakang keluarga, jenis kelamin, pendidikan dan budaya. Faktor eksternal adalah faktor yang dipengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari ruang lingkup

kerja, kepemimpinan suatu perusahaan, kondisi tim kerja atau rekan kerja, pelatihan dan pengawasan, sistem pembayaran gaji serta kondisi lingkungan.

Manajemen sumber daya manusia berfokus kepada aspek manusia yang memiliki tugas dalam pelaksanaan *job analysis*, perencanaan SDM, *rekrutmen*, dan peningkatan kualitas kerja yang baik. Selain itu, SDM juga berhak memperoleh kompensasi, perlindungan, dan *relationship* yang baik sehingga dapat menstimulus motivasi kerja SDM.

Salah satu masalah yang tidak dapat dihindari oleh perusahaan adalah ketika karyawan memutuskan untuk mengundurkan diri (*resign*). Seringkali kita mendengar perusahaan-perusahaan swasta maupun pemerintahan kehilangan karyawannya dan yang paling tidak dapat diterima oleh perusahaan adalah ketika perusahaan harus kehilangan karyawan-karyawan yang potensial, yang paling berkontribusi bagi perusahaan untuk maju, namun mereka harus keluar dari perusahaan secara sukarela.

Masalah ini menjadi penting dan perlu diperhatikan oleh perusahaan khususnya pihak manajemen sumber daya manusia, karena kehilangan karyawan berarti kehilangan aset penting di perusahaan. Keterikatan karyawan (*employee engagement*) menjadi penting dalam hal ini karena dapat membantu dalam meningkatkan loyalitas karyawan di perusahaan. Disaat karyawan sudah terikat dengan perusahaan, karyawan secara sadar berkontribusi langsung dengan seluruh kemampuan yang terbaik untuk menjalankan bisnis perusahaan.

Disinilah peran perusahaan untuk membuat seluruh karyawannya merasa nyaman dalam menjalankan pekerjaannya dan berada di lingkungan

kerjanya. Perusahaan harus memperhatikan dan menjaga kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) sehingga karyawan memilih untuk bertahan karena merasa puas akan apa yang diberikan oleh perusahaan kepada dirinya.

Kepuasan kerja ini diharapkan mampu mengikat karyawan (*engaged*) sehingga mengurangi angka pengunduran diri. Faktor *quality of work life* dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi keterikatan karyawan (*employee engagement*) karena faktor tersebut dapat menjadi pendukung maupun penghambat yang dapat mempengaruhi keterikatan karyawan (*employee engagement*) di perusahaan.

Jika perusahaan mampu menciptakan dan memelihara kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) dengan baik dan menimbulkan kepuasan kerja pada masing-masing karyawan, maka karyawan dengan sendirinya akan terikat dan tetap ingin bekerja di perusahaan. Namun, jika perusahaan tidak mampu menciptakan kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) dan karyawan merasa tidak puas dengan apa yang diberikan oleh perusahaan, maka akan berdampak pada pengunduran diri sebagai karyawan di perusahaan secara sukarela dari karyawan itu sendiri.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk mengangkat permasalahan tersebut sebagai fokus penelitian dengan judul **“Peranan *Quality Of Work Life* dan Kepuasan Kerja Terhadap *Employee Engagement* Pada PT. Indako Trading Coy Cabang Medan Makmur”**.

## 1.2. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah berkenaan dengan penelitian ini:

1. Kurangnya kualitas kehidupan kerja dikarenakan kurangnya perhatian atasan terhadap kepuasan kerja karyawan
2. Kurang maksimalnya kepuasan kerja yang dilakukan karyawan dalam mengerjakan tugas sehingga belum sesuai dengan yang diharapkan.
3. Adanya keterikatan karyawan dalam bekerja karena kurangnya kerjasama dalam sesama karyawan.

## 1.3. Batasan Masalah

Untuk memperjelas serta membatasi ruang lingkup permasalahan di karenakan adanya keterbatasan waktu dan pengetahuan serta tenaga penulis maka supaya tidak menyimpang dari tujuan yang dapat menghasilkan uraian yang sistematis maka penulis perlu membuat batasan masalah yaitu “Seberapa Besar Peranan *Quality Of Work Life* dan Kepuasan Kerja Terhadap *Employee Engagement* Pada PT. Indako Trading Coy Cabang Medan Makmur”.

## 1.4. Rumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana *quality of work life* berpengaruh terhadap *employee engagement* pada PT. Indako Trading Coy Cabang Medan Makmur?
2. Bagaimana kepuasan kerja berpengaruh terhadap *employee engagement* pada PT. Indako Trading Coy Cabang Medan Makmur ?

3. Bagaimana *quality of work life* dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *employee engagement* pada PT. Indako Trading Coy Cabang Medan Makmur?

### 1.5. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian adalah :

1. Menganalisis pengaruh *quality of work life* terhadap *employee engagement* pada PT. Indako Trading Coy Cabang Medan Makmur
2. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *employee engagement* pada PT. Indako Trading Coy Cabang Medan Makmur
3. Menganalisis pengaruh *quality of work life* dan kepuasan kerja terhadap *employee engagement* pada PT. Indako Trading Coy Cabang Medan Makmur.

### 1.6. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada perusahaan mengenai variabel-variabel yang memiliki pengaruh terhadap *employee engagement* sehingga dapat membantu menentukan strategi yang akan digunakan dalam mengatasi masalah *employee engagement*.

## 2. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan suatu sarana mengaplikasikan teori dan praktek manajemen sumber daya manusia yang dipelajari selama kuliah dalam dunia bisnis dan manajemen yang sesungguhnya.

## 3. Bagi Pihak Lain

Sebagai bahan referensi untuk mengembangkan penelitian selanjutnya dan sebagai sarana penambah wawasan serta bahan bacaan yang bermanfaat bagi mereka yang memerlukan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

