

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Menurut harian kompasiana 18 November 2017 mengenai menghadapi *turn over* dalam dunia kerja dengan *engagement* karyawan menyatakan bahwa tidak semua perusahaan atau organisasi memiliki pola pikir bahwa karyawan adalah asset berharga sehingga banyak karyawan yang mempunyai banyak keluhan. Keluhan tersebut seperti tidak betah, kurang dapat berkembang, berpindah atau mengundurkan diri untuk mendapatkan perlakuan maupun gaji yang lebih baik dan masih banyak lagi. Beberapa keluhan tersebut akan merugikan perusahaan dikarenakan akan ada peningkatan pengunduran diri karyawan maupun perpindahan karyawan pada perusahaan lain. Dengan adanya beberapa keluhan tersebut juga membuat keterikatan karyawan berkurang sehingga pencapaian terhadap tujuan bersama akan sulit didapatkan. Karyawan yang tidak *engaged* dengan pekerjaannya akan mengakibatkan kemungkinan besar *turn over*. *Turn over* menyebabkan beberapa kerugian seperti banyaknya karyawan yang mengundurkan diri akan membuat perusahaan perlu untuk merekrut pekerja baru sehingga berpengaruh terhadap biaya. Setelah perekrutan dan ketika karyawan baru akan bekerja maka membutuhkan *training* yang akan memakan waktu, jika karyawan baru tidak cukup cepat dalam mempelajari tugasnya maka akan menghambat kelancaran proses di perusahaan. Karyawan baru yang belum mempunyai *track record* pengetahuan dalam bidang *safety* akan membahayakan ketika langsung

diterjukan ke lapangan.

Menurut rencana pembangunan jangka menengah daerah atau RPJMD di Jawa Timur tahun 2014-2019 memiliki karyawan yang sesuai klasifikasi akan menciptakan kinerja yang baik yang dipengaruhi oleh beberapa hal seperti adanya keterikatan secara *emotional*, *kognitif*, dan *behavioral* sehingga dapat sesuai dengan harapan perusahaan. Lalu menurut riset Gallup yang melakukan penelitian pada karyawan di 155 negara dengan jumlah karyawan yang diteliti 1.000 orang dengan rentang usia 23-65 tahun. Diketahui bahwa keterikatan kerja yang berpengaruh pada performa karyawan masih sangat rendah. Laporan menunjukkan 85% karyawan di seluruh dunia tidak *engaged* kepada pekerjaannya dan di Asia Tenggara 19% karyawan yang *engaged* pada pekerjaannya. Indonesia menempati 75% karyawan merasa tidak *engaged* dengan pekerjaannya. Indonesia menjadi negara dengan persentase karyawan tidak *engaged* paling tinggi dibanding negara lain di Asia Tenggara.

Tabel 1.1
PERBANDINGAN PERSENTASE KARYAWAN TIDAK ENGAGED
DI ASIA TENGGARA

No	Negara	Persentase
1	Flipina	55%
2	Myanmar	62%
3	Kamboja	66%
4	Vietnam	68%
5	Singapura	69%
6	Malaysia	70%
7	Thailand	73%
8	Indonesia	76%

Berdasarkan harian bisnis pada 2 april 2018, survei Indonesia *employee engagement index* 2017 pada PT. Bisnis Indonesia 5 Gagaskreasitama yang bekerjasama dengan *Blessing white*, serta melibatkan 15.000 karyawan kantor dari

13 perusahaan responden di Indonesia mengungkapkan bahwa adanya kompensasi, kesempatan pengembangan diri, hingga suasana kerja mempengaruhi keterikatan karyawan. Kemudian 3-4 tahun masa kerja menurut rata-rata karyawan yang diwawancara tidak menjanjikan bahwa akan selalu bertahan pada perusahaan dalam arti tidak melakukan pengunduran diri maupun perpindahan pada perusahaan lain dikarenakan karyawan mengungkapkan bahwa bekerja tidak hanya mengejar gaji namun juga pengembangan diri. Maka penting untuk memperhitungkan kepentingan karyawan untuk peningkatan keterikatan karyawan dikarenakan keterikatan karyawan yang menentukan seberapa lama karyawan bersedia bertahan untuk bekerja pada perusahaan tempatnya bekerja.

Faktor yang menyebabkan adanya keterikatan karyawan penting untuk diteliti. Sun and Bunchapattanasakda (2019) menyatakan bahwa sangat penting untuk membuat karyawan terikat di tempat kerja karena dengan adanya karyawan yang terikat akan cenderung membuat mereka mencurahkan banyak upaya dan waktu agar tujuan perusahaan bisa tercapai. Shuck *et al.* (2017) menyatakan bahwa konsep keterikatan karyawan dimanfaatkan untuk menggambarkan karyawan secara kognitif, emosional dan perilaku yang terlibat di tempat kerja. Keterikatan karyawan disini mengacu kepada seberapa jauh karyawan berfokus kepada tugas mereka sehingga dapat menuntaskan tugas sesuai yang diharapkan. Karyawan yang terikat di tempat kerja memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, karena mereka merasa harus meningkatkan kinerja perusahaan. (Saks, 2019).

Adanya praktik manajemen sumber daya manusia digunakan untuk membantu perusahaan agar mampu mengoptimalkan kinerja perusahaan lewat

pengoptimalan keterikatan karyawannya sehingga tidak seharusnya perusahaan mengabaikan karyawannya. Pengoptimalan keterikatan karyawan melalui praktik manajemen sumber daya manusia menurut (Potnuru et al., 2021), praktik manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya manusia yang penting untuk pengembangan sumber daya manusia di perusahaan yang mana diarahkan pada pengembangan karyawan melalui pelatihan dan promosi karyawan misalnya.

Beberapa perusahaan menghadapi tantangan tentang cara membangun dan meningkatkan tingkat keterikatan karyawan. Saad *et al.* (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja berkontribusi dalam meningkatkan keterikatan kerja karyawan. Dengan adanya lingkungan kerja yang positif dapat membantu meningkatkan keterikatan karyawan, karena karyawan yang memiliki lingkungan kerja yang sehat akan berdampak pada perilaku karyawan di perusahaan terkait dengan komitmen dan keterikatan karyawan tersebut.

Menurut Leonardi et al., (2013) dalam Men et al., (2020) mengungkapkan bahwa perusahaan memiliki sebuah *platform* yaitu sosial media yang digunakan sebagai komunikasi internal dimana dirancang untuk mendukung adanya interaksi sosial seperti berbagi konten, berkomunikasi antar karyawan, penandaan, kolaborasi, dan lain sebagainya. Media social perusahaan digunakan sebagai *platform* berbasis web untuk karyawan agar bisa berkomunikasi pesan dengan karyawan yang lain atau membagikan pesan kepada semua orang di perusahaan. Selain itu, digunakan oleh mitra kerja perusahaan sebagai mitra komunikasi. Adanya media sosial dapat dimanfaatkan perusahaan untuk memposting, mengedit,

dan mengurutkan teks dan berkas yang ditautkan ke diri mereka sendiri atau orang lain. Fungsi lainnya adalah untuk melihat pesan, koneksi, teks, dan berkas yang dikomunikasikan, diposting, diedit, dan diurutkan oleh siapapun dalam organisasi kapan pun karyawan inginkan.

Menurut Ewing et al., (2019) mengungkapkan bahwa Penggunaan media sosial internal menandakan bahwa karyawan terlibat dalam berbagai aktivitas dalam menggunakan media sosial internal termasuk menggunakan *massanger* untuk berkomunikasi satu sama lain baik secara langsung ataupun dalam kelompok. Men et al., (2020) sejalan dengan pendapat Ewing et al., (2019) bahwa ada tiga tingkat aktivitas yaitu mengkonsumsi, bercakap-cakap, dan berkontribusi. Mengonsumsi adalah adanya aktivitas konsumsi pesan karyawan di media sosial internal organisasi, seperti membaca atau melihat postingan dan komentar perusahaan maupun karyawan lainnya. Percakapan mengacu kepada partisipasi karyawan dalam percakapan dan diskusi satu lawan satu ataupun kelompok di media sosial internal perusahaan. Berkontribusi mengharuskan karyawan berbagi pengetahuan, pendapat, dan kekhawatiran dengan mengunggah dan mengomentari media sosial internal atau menyukai maupun membagikan unggahan organisasi atau karyawan kepada jejaring sosial media mereka sendiri.

Adanya pemilihan topik pengaruh praktik manajemen sumber daya manusia, lingkungan kerja, dan Penggunaan media sosial internal untuk diteliti adalah untuk membantu perusahaan agar mampu mengoptimalkan kinerja perusahaan lewat pengoptimalan keterikatan karyawannya sehingga tidak seharusnya perusahaan mengabaikan karyawannya. Pengoptimalan keterikatan

karyawan dapat dilakukan dengan berbagai upaya yang salah satunya dapat kita ketahui dari hasil penelitian ini.

Penelitian ini bertujuan mengujikan pengaruh antara praktik manajemen sumber daya manusia terhadap keterikatan karyawan, Penggunaan media sosial internal terhadap keterikatan karyawan serta lingkungan kerja terhadap keterikatan karyawan. Dengan mengetahui bahwa keterikatan karyawan membawa dampak yang besar bagi kemajuan perusahaan serta mengetahui faktor-faktor yang berpengaruh terhadap keterikatan karyawan, kedepannya perusahaan dapat mengambil langkah yang tepat dalam menentukan setiap program maupun keputusan di perusahaan. Disisi lain, peneliti ingin melakukan pengujian kembali dari yang sebelumnya telah dilakukan oleh peneliti terdahulu terkait dengan keterikatan karyawan ditambah oleh beberapa variabel yang berbeda untuk mengetahui efektifitas hasil penelitian untuk pembuatan kebijakan di masa sekarang demi kemajuan perusahaan terutama untuk perusahaan manufaktur di Surabaya dengan beberapa kriteria pendukung lainnya.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, peneliti akan meneliti keterkaitan antara praktik manajemen sumber daya manusia, lingkungan kerja dan Penggunaan media sosial internal terhadap keterikatan karyawan. Merekrut sumber daya yang tepat dan membangun hubungan yang baik dengan karyawan akan mendorong karyawan untuk memberikan keterikatan kepada perusahaan lebih banyak. Selain itu manajemen perusahaan yang terus melakukan upaya untuk meningkatkan keterikatan karyawan didukung dengan upaya setiap

karyawan untuk terus bersinergi dalam memberikan performa terbaiknya akan mendorong pertumbuhan perusahaan.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Apakah praktik manajemen sumber daya manusia berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap keterikatan karyawan perusahaan manufaktur di Surabaya?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap keterikatan karyawan perusahaan manufaktur di Surabaya?
3. Apakah Penggunaan media sosial internal berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap keterikatan karyawan perusahaan manufaktur di Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk :

1. Menguji dan menganalisis signifikansi positif secara simultan pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Keterikatan Karyawan perusahaan manufaktur di Surabaya.
2. Menguji dan menganalisis signifikansi positif secara simultan pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Keterikatan Karyawan perusahaan manufaktur di Surabaya.

3. Menguji dan menganalisis signifikansi positif secara simultan pengaruh Penggunaan Media Sosial Internal terhadap Keterikatan Karyawan perusahaan manufaktur di Surabaya.

1.4 **Manfaat Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat digunakan untuk menambah literatur mengenai faktor apa saja yang mempengaruhi keterikatan karyawan dan penelitian ini diharapkan dapat memacu penelitian mengenai pengaruh praktik manajemen sumber daya manusia, lingkungan kerja dan Penggunaan media sosial internal terhadap keterikatan karyawan agar bisa lebih baik di masa yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

Bagi Organisasi atau Perusahaan, penelitian ini dapat memberikan wawasan tentang pentingnya praktik manajemen sumber daya manusia, lingkungan kerja dan Penggunaan media sosial internal serta sebagai acuan perusahaan dalam mempertimbangkan pembuatan kebijakan perusahaan untuk meningkatkan keterikatan karyawan.

3. Manfaat untuk Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya

Bagi Universitas, penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menambah referensi sebagai bahan penelitian lanjutan yang lebih mendalam pada masa yang akan datang.

4. Manfaat untuk Pembaca dan Peneliti

Bagi Peneliti, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan teori utamanya untuk penelitian dimasa yang akan datang. Serta bagi pembaca, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan motivasi untuk perbaikan di masa yang akan datang.

1.5 Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan pada skripsi ini adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang Latar Belakang Penelitian, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, serta Sistematika Penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan tentang Penelitian Terdahulu, Landasan Teori, Kerangka Pemikiran, dan Hipotesis Penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang Rancangan Penelitian, Batasan Penelitian, Identifikasi Variabel, Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel, Populasi Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel, Data dan Metode Pengumpulan Data, serta Teknik Analisis Data.

BAB IV : GAMBARAN SUBYEK PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

Pada bab ini menjelaskan mengenai gambaran subyek, karakteristik responden analisis data dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini menjelaskan kesimpulan hasil analisi yang sudah dilakukan,

dan juga membahas evaluasi mengenai saran dan keterbatasan dalam melakukan penelitian. Pada bab ini terdapat kesimpulan, keterbatasan dan saran.

