

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia berperan penting dalam suatu perusahaan sebagai penggerak aktivitas dalam perusahaan. Pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan kemajuan suatu perusahaan, maka perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada karyawan sebagai sumber daya manusia dan sudah sewajarnya pemilik perusahaan memandang sumber daya manusia lebih dari sekedar asset perusahaan dan menjadikan mitra dalam berusaha. Karyawan dalam perusahaan sebagai manusia menjadi pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan.

Tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas, organisasi tidak akan berjalan dengan baik, oleh karena itu perlu di perhatikan faktor-faktor yang bisa membuat organisasi berjalan dengan baik yang di wujudkan dengan produktifitas dari organisasi meningkat. Salah satu faktor yang harus diperhartikan perusahaan adalah *employee engagement* (keterlibatan karyawan) dan kompensasi.

Perusahaan harus memperhatikan tidak hanya faktor eksternal seperti teknologi, sosial budaya, politik dan persaingan, tetapi juga harus memperhatikan faktor internal dari perusahaan itu sendiri.

Faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah *employee engagement* yang merupakan identifikasi seseorang secara psikologis terhadap pekerjaannya, partisipasi aktif dan pekerjaan di anggap sebagai bagian penting dalam kehidupan individu. Tetapi masalah yang di hadapi perusahaan saat ini seperti adanya keterlibatan karyawan yang rendah di dalam perusahaan membuat para karyawan menjadi tidak puas dengan pekerjaan yang di lakukannya sekarang. Karyawan beranggapan bahwa partisipasi mereka tidak terlalu di butuhkan oleh perusahaan. Dan pada akhirnya situsasi tersebut tidak dapat membantu dalam pemuasan kebutuhan seseorang karyawan akan tanggung jawab, prestasi, pengakuan, dan peningkatan harga diri.

Kepuasan kerja merupakan hal yang penting yang harus ditumbuhkan pada setiap karyawan. Hal ini disebabkan karyawan yang *engage* akan memiliki keterlibatan yang tinggi kepada perusahaan. Keterlibatan yang tinggi mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan (cendrung memiliki kualitas kerja yang memuaskan) dan akan berdampak pada rendahnya keinginan untuk meningkatkan pekerjaan, Scheimann, (dalam Rachman 2016) Kepuasan kerja karyawan tidak bisa dipisahkan dari fakta bahwa kepuasan kerja karyawan dapat dicapai apabila semua harapannya dapat dipenuhi dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah cerminan dari sikap individu dan perasaan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, yang merupakan interaksi antara yang bersangkutan dengan lingkungan kerjanya. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi diharapkan akan mengeluarkan seluruh kemampuan dan energi yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga dapat menghasilkan kinerja terbaik

untuk perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja selain sebagai variabel bebas juga dapat sebagai variabel tidak bebas (terpengaruh).

Employee engagement merupakan gagasan multidimensi secara emosi, kognitif ataupun fisik, *engagement* terjadi ketika seseorang secara sadar waspada dan secara emosi terhubung dengan orang lain. Ketika karyawan sudah terikat (*engaged*) karyawan memiliki suatu kesadaran terhadap tujuan perannya untuk memberikan seluruh kemampuan terbaiknya. Karyawan yang mempunyai *engagement* yang tinggi akan merasa nyaman dalam lingkungan kerjanya sehingga menurunkan keinginan untuk berpindah menurut Khan dalam Luthans (dalam Rachman 2016).

Penelitian tentang *employee engagement* sangat menarik untuk diteliti karena masih tidak banyak penelitian tentang *employee engagement* dalam literatur akademis Robinson, et al., dalam Saks, (dalam Rachman 2016). Bahkan perhatian pada *employee engagement* masih sangat sedikit dibahas dalam dunia sumber daya manusia di Indonesia. Hal ini diikuti dengan minimnya penelitian tentang *employee engagement* di Indonesia.

Kompensasi merupakan suatu imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan atas pekerjaan yang dihasilkannya. Menurut Rivai dan Sagala (2011:741) kompensasi terdapat dua macam, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Pemberian kompensasi kepada karyawan harus layak dan adil, karena dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerjanya, hal tersebut dikarenakan karyawan dapat merasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya. Kompensasi dijadikan alat untuk

memotivasi karyawan supaya meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kinerja yang baik adalah untuk mencapai tujuan perusahaan, sehingga peningkatan kinerja sangat diperlukan oleh suatu perusahaan.

Fenomena yang terjadi di dalam perusahaan Pt.Perkebunan Nusantara II (persero) Tanjung Morawaini, bahwa sebenarnya sudah ada *Employee Engagemet* di dalam perusahaan tetapi belum terlaksanakan dengan maksimal dan membuat karyawan kurang berperan aktif di dalam perusahaan. Dan kompensasi di dalam perusahaan juga sudah terlaksana tetapi masih adanya kompensasi yang belum sesuai dengan yang di tentukan perusahaan, seperti beberapa kali perusahaan terlambat dalam memberikan kompensasi.

Pendorong munculnya perilaku individu adalah ketidak sesuaian antara kompensasi dan *employee engagement* dari para pekerja di dalam perusahaan tersebut, yang mengakibatkan kurang produktifnya karyawan, seperti kurangnya bersemangat dalam melakukan pekerjaan yang sudah diberikan, tidak tepat waktu dalam melaksanakan tugasnya, dalam bekerja sehingga menimbulkan fenomena kepuasan kerja karyawan di dalam perusahaan. *Employee engagement* di dalam perusahaan juga kurang terlihat, karyawan hanya mengerjakan tugasnya saja, seperti tidak diberikan hak untuk memberikan masukan atas pendapatnya.

Perusahaan menganggap karyawan sebagai alat untuk dijadikan saran untuk memenuhi keberlangsungan perusahaan, tanpa melibatkan karyawan dalam memberikan ide-ide atau masukan untuk keberlangsungan perusahaan. Padahal karyawan adalah aset yang harus diperharikan oleh perusahaan demi keberlangsungan perusahaan yang dengan memenuhi apa yang seharusnya

menjadi hak mereka. Maka dari itu adanya masalah tentang employee engagement dan kompensasi yang ada di dalam perusahaan mengakibatkan terjadinya fenomena kepuasan kerja karyawan.

Ketidaksesuaian kompensasi yang dilakukan perusahaan adalah ketika karyawan sudah melakukan pekerjaannya dengan baik, tapi hasil kerjanya tersebut tidak di berikan kompensasi, yang sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan. Masalah karyawan tidak bersemangat untuk melaksanakan tugasnya karena kompensasi yang terhambat di dalam perusahaan.

PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang agribisnis perkebunan. Badan usaha ini dibentuk berdasarkan peraturan pemerintah (PP) Nomor 7 tahun 1996 tanggal 14 februari 1996. Faktor yang mendukung untuk pemilihan lokasi penelitian, sebab PT. Perkebunan Nusantara II (persero) Tanjung Morawa merupakan salah satu perusahaan yang menerapkan *empolyee angegement* (keterlibatan karyawan) dan kompensasi untuk melihat kepuasan kerja karyawan yang ada PT. Perkebunan Nusantara II (persero) Tanjung Morawa.

Berdasarkan latar belakang di atas kepuasan kerja karyawan merupakan suatu hal yang mesti di lihat oleh perusahaan dan harus di pertimbangkan dalam suatu perusahaan, untuk keberlangsungan dari perusahaan itu sendiri, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh *Employee Engagement* dan Kompensasi Terhadap Kepuasan kerja Karyawan Pada PT.**

Perkebunan Nusantara II Persero (Survei pada Kantor Direksi Tanjung Morawa”.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka penulis mengidentifikasi, masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana *employee engagement* (keterlibatan karyawan) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II Persero (survei pada Kantor Direksi Tanjung Morawa)?
2. Bagaimana kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II Persero (survei pada Kantor Direksi Tanjung Morawa) ?
3. Bagaimana *employee engagement*, kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II Persero (survei pada Kantor Direksi Tanjung Morawa) ?

1.3. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka permasalahan penelitian di batasi pada masalah *employee engagement* dan kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II Persero (survei pada Kantor Direksi Tanjung Morawa) ?

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan pembatasan masalah yang telah dipaparkan diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah *employee engagement* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II Persero (survei pada Kantor Direksi Tanjung Morawa) ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II Persero (survei pada Kantor Direksi Tanjung Morawa)?
3. Apakah *employee engagement* dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II Persero (survei pada Kantor Direksi Tanjung Morawa)?

1.5. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukan penelitian ini, adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II Persero (survei pada Kantor Direksi Tanjung Morawa).
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II Persero (survei pada Kantor Direksi Tanjung Morawa).
3. Untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II Persero (survei pada Kantor Direksi Tanjung Morawa).

1.6. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Menambah wawasan keilmuan dan sebagai sarana penerapan terhadap ilmu pengetahuan yang selama ini diperoleh di perkuliahan.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai tambahan informasi dan masukan dalam mengambil keputusan yang terkait dengan ketenagakerjaan.

3. Bagi Universitas Negeri Medan

Sebagai tambahan literatur keustakaan universitas di bidang penelitian mengenai *employee engagement*, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja

4. Bagi Peneliti Lain

Sebagai bahan masukan atau perbandingan dalam melakukan penelitian sejenis di masa yang akan datang.

