

BAB 1

Pendahuluan

1.1 Latar belakang

Di dalam menjalankan kegiatan berbisnis, asset yang penting bagi perusahaan adalah karyawan. Organisasi yang berhasil, mampu bertahan bahkan bertumbuh didalam dunia.persaingan bisnis yang semakin ketat saat ini bergantung pada bagaimana pengelelolaan akan sumber daya manusianya. Pengelolaan akan sumber daya manusia yang baik akan memperoleh karyawan yang lebih produktif pula sehingga dapat memajukan organisasi ketingkat yang terbaik.

Keterikatan karyawan perlu mendapat perhatian yang serius dari organisasi untuk meningkatkan produktifitas karyawan serta produktifitas perusahaan. Organisasi yang mampu bertahan dalam persaingan bisnis, tidak luput dari peran serta orang-orang terbaiknya.

Sundaray *dalam* Melani Mustonen Silaban (2019:1) mengatakan bahwa keterikatan karyawan turut andil dalam pencapaian tujuan organisasi dan jika organisasi yang mempunyai karyawan dengan tingkat engaged yang tinggi pasti mampu mengguli kompetitornya dalam segi profitabilitas. Mocheriono et al *dalam* Melani Mustonen., (2019:1) menambahkan jika karyawan *engaged* pada organisasi karyawan tersebut akan mendedikasikan diri serta memberikan segenap usaha terbaiknya dalam penyelesaian tugas, bahkan bisa lebih dari ekspektasi. Marciano dalam Melani Mustonen (2019:1) mengatakan juga, karyawan yang terikat akan turut berkomitmen dalam pencapaian visi, misi serta tujuan perusahaan maupun organisasi.

Perbowo et al *dalam* Melani Mustonen., (2019:3) mengatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi keterikatan karyawan adalah gaya kepemimpinan, pemimpin sebagai atasan sangat berperan penting dalam meningkatkan tingkat keterikatan karyawan di organisasi hal ini juga di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ravikumar *dalam* Melani Mustonen (2019:3), Manurung et al *dalam* Melani Mustonen., (2019:3), Bedarkar *dalam* Melani Mustonen (2019:3) menambahkan bahwa

keterikatan karyawan bergantung terhadap *organization culture*, gaya kepemimpinan serta *working life* sebagai faktor penggerak.

Xanthopoulou *dalam* Melani Mustonen Silaban (2019:3), meneliti bahwa gaya kepemimpinan memiliki keterkaitan yang kuat terhadap keterikatan karyawan. Dibley *dalam* Melani Mustonen Silaban, (2019:3) menambahkan bahwa adanya korelasi yang signifikan antara keterikatan karyawan dengan kepemimpinan yang transformasional. Disisi lain, Akanji et al *dalam* Melani Mustonen., (2019:3) berpendapat bahwa kepemimpinan yang transformasional dapat mengembangkan karyawan untuk menjadi lebih terikat, berpartisipasi dengan tujuan dari organisasi.

Demikian halnya dengan kompensasi, Mochammad perbowo *dalam* Melani Mustonen (2019:4), Ravikumar *dalam* Melani Mustonen (2019:4), Anitha *dalam* Melani Mustonen (2019:4), Singh et al *dalam* Melani Mustonen., (2019:4), Indriyani *dalam* Melani Mustonen (2019:4) mengatakan dalam jurnalnya bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keterikatan karyawan. D.S.K *dalam* Melani Mustonen (2019:4) menambahkan bahwa kompensasi mampu menimbulkan perubahan individu ke tahap yang lebih baik. Pemberian kompensasi yang sesuai dan pantas dapat mempengaruhi kinerja dan keterikatan karyawan.

Selain kepemimpinan, kompensasi, variabel lingkungan kerja juga di dalam penelitian Perbowo *dalam* Melani Mustonen (2019:4), Khalid *dalam* Melani Mustonen (2019:4), Singh et al *dalam* Melani Mustonen., (2019:4), Albdour et al *dalam* Melani Mustonen., (2019:4), Kaya *dalam* Melani Mustonen (2019:4) berpengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan. Pemenuhan akan kenyamanan dan keamanan serta fasilitas penunjang kerja yang memadai berdampak terhadap upaya meningkatkan karyawan yang *engaged*. Khalid *dalam* Melani Mustonen (2019:4) mendefinisikan bahwa komitmen organisasi dijadikan sebagai sarana orientasi karyawan di dalam organisasi dalam artian kesetiaan, dedikasi diri, turut terlibat di organisasi dalam mewujudkan tujuannya.

PT. Yamaha Music Manufacturing Indonesia merupakan salah satu perusahaan industri terbesar, sehingga memiliki ribuan karyawan dan memproduksi jutaan hasil produksi. Dengan adanya karyawan sebanyak itu tentu memiliki beragam budaya yang berbeda terhadap setiap karyawan, perbedaan tersebutlah yang menciptakan lingkungan kerja yang beragam sesuai dengan gaya kepemimpinan setiap bagian atau departemen yang ada dalam lingkungan kerja tersebut. Dengan berbedanya posisi dan jabatan pada karyawan maka timbulah juga perbedaan pada kompensasi yang mana didalamnya berupa tunjangan, lemburan, dan gaji pokok. Saya memperhatikan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu lingkungan kerja yang harus menyesuaikan dengan gaya kepemimpinan setiap departemen yang berbeda. Gaya kepemimpinan yang demokratis sehingga membuat beragam program kerja sesuai dengan pimpinannya di setiap bagian dan departemenya masing masing. Kompensasi yang memberi semangat dalam bekerja sehingga mempengaruhi keterikatan pada karyawan, seperti lemburan, tunjangan hari raya, dan juga tunjangan hari kerja. Jika dilihat dari Fenomena yang ada, masih banyak beberapa karyawan yang tidak mempedulikan kebersihan dan kerapihan pada lingkungan kerjanya dengan adanya sampah yang tidak pada tempatnya, dan debu yang menempel dimana mana, kondisi tersebut dapat membuat karyawan tidak nyaman dalam melakukan pekerjaannya, sehingga dapat membuat karyawan malas untuk terikat dengan perusahaan, dan para pimpinan yang kurang memotivasi karyawannya juga menjadi fenomena yang berada pada perusahaan tersebut, hal tersebut dapat menjadi pemicunya karyawan enggan untuk terikat pada perusahaan, dan juga perhitungan jam lembur yang menjadi fenomena kurangnya pengawasan pada kompensasi di perusahaan tersebut. Oleh sebab itu, berdasarkan fenomena yang terjadi di perusahaan tersebut penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan (Studi Pada PT Yamaha Music Manufacturing Indonesia)”. Penelitian ini

diharapkan dapat meningkatkan keterikatan kerja pada PT Yamaha Music Manufacturing Indonesia.

1.2 Perumusan masalah

Masalah pokok penelitian dalam skripsi ini adalah “apakah lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan kompensasi mempengaruhi keterikatan kerja karyawan PT Yamaha Music Manufacturing Indonesia”.

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan pokok dari penelitian tersebut adalah:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap keterikatan kerja karyawan PT Yamaha Music Manufacturing Indonesia?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap keterikatan kerja karyawan PT Yamaha Music Manufacturing Indonesia?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap keterikatan kerja karyawan PT Yamaha Music Manufacturing Indonesia?

1.3 Tujuan Penulisan

Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang telah diuraikan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap keterikatan kerja karyawan PT Yamaha Music Manufacturing Indonesia.
2. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap keterikatan kerja karyawan PT Yamaha Music Manufacturing Indonesia.
3. Pengaruh kompensasi terhadap keterikatan karyawan PT Yamaha Music Manufacturing Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti
Menambah wawasan tentang manajemen sumber daya manusia terutama yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan kompensasi terhadap keterikatan kerja karyawan PT Yamaha Music Manufacturing Indonesia.
2. Bagi PT Yamaha Music Manufacturing Indonesia
Untuk mengetahui apakah karyawan memang ingin terikat kerja karena diberikan kenyamanan pada lingkungan kerja, diberikan edukasi terhadap gaya kepemimpinannya, dan diberikan kompensasi yang adil dan merata.
3. Bagi peneliti selanjutnya
Dapat sebagai acuan untuk melanjutkan penelitian dengan memasukan variabel di luar variabel terkait judul.