

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Menurut Khuzaimah (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilakukan untuk menarik, mengembangkan, dan memelihara sebuah angkatan kerja yang efektif dalam sebuah organisasi. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting yang harus dimiliki dan dijaga oleh perusahaan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan karena merupakan penggerak roda utama kehidupan masyarakat. Sumber Daya Manusia juga merupakan sumber daya paling penting untuk dapat memenangkan persaingan, karena merupakan tulang punggung dari sistem yang dirancang, metode yang diterapkan dan teknologi yang digunakan.

Menurut Kambey & Trang (2016) secara umum sumber daya manusia yang membuat, mengatur, dan mengelola keseluruhan faktor pembangunan yang ada. Tanpa manusia faktor-faktor itu hanyalah benda mati yang tidak akan memberi hasil guna. Pengembangan karyawan juga perlu disertai dengan peningkatan kepuasan karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan.

Kepuasan kerja sering ditentukan oleh seberapa baik hasil-hasil yang terpenuhi atau sesuai dengan harapan (Luthans *dalam* Kambey & Trang, 2016). Persoalan yang dihadapi perusahaan adalah bagaimana menciptakan dan mengelola karyawan disuatu perusahaan agar mampu menciptakan kepuasan kerja dari karyawannya. Dalam memperoleh tingkat kepuasan kerja karyawan yang maksimal, perusahaan tentunya memiliki tugas penting untuk melakukan pengembangan dengan memperhatikan hal-hal yang dapat membantu untuk mengukur kepuasan kerja karyawan.

Menurut Asad *dalam* Kembau et al. (2018) secara sederhana, kepuasan kerja diartikan sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Sifat dari kepuasan kerja itu sendiri sangat individual, yang berarti pandangan tentang perasaan puas antara seorang individu dengan individu lain akan sangat berbeda. Menurut Robbins and

Judge *dalam* Kembau et al. (2018) menyatakan bahwa terdapat empat respons tindakan yang akan dilakukan oleh karyawan sebagai akibat dari tingkat kepuasan yang dimiliki, yaitu: Keluar (*exit*), Berperilaku Aktif (*Voice*), Setia (*Loyalty*), Acuh (*Neglect*).

Menurut Robbins dan Judge *dalam* Kembau et al. (2018) mengatakan bahwa keterlibatan kerja diartikan sebagai suatu ukuran sampai dimana individu secara psikologis memihak pekerjaan mereka dan menganggap penting tingkat kinerja yang dicapai sebagai penghargaan diri. Menurut Davis & Newstrom *dalam* Widyacahya (2018) keterlibatan kerja adalah derajat karyawan dikenal dalam pekerjaannya, berpartisipasi aktif di dalam tempat bekerja, dan memandang prestasi penting untuk dirinya. Karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dalam pekerjaan dapat dilihat dengan adanya kepedulian tinggi terhadap pekerjaan, adanya perasaan terikat secara psikologis terhadap pekerjaan dan keyakinan yang kuat terhadap kemampuan dirinya untuk menyelesaikan pekerjaan (Robbins *dalam* Widyacahya, 2018).

Peneliti memilih untuk melakukan penelitian pada PT. Yamaha Music Manufacturing Indonesia dikarenakan adanya berbagai permasalahan didalam keterlibatan kerja dan kepuasan kerja karyawan khususnya bagi karyawan kontrak. Selain itu karyawan dan lingkungannya dituntut untuk selalu disiplin mengingat semakin ketatnya persaingan dalam dunia bisnis industri di bidang alat musik. PT. Yamaha Music Manufacturing Indonesia merupakan salah satu perusahaan industri terbesar di bidangnya yaitu alat musik, sehingga memiliki ribuan karyawan dan memproduksi jutaan hasil produksi alat musik. Dengan adanya karyawan sebanyak itu perusahaan harus memiliki karyawan yang berkompeten, sehingga seorang karyawan dapat membantu karyawan lainnya agar dapat memiliki keterlibatan kerja yang tinggi. Dengan keterlibatan kerja yang baik maka akan tercipta lingkungan kerja yang nyaman dan aman dalam melaksanakan pekerjaannya. Saya memperhatikan jika beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yaitu kompetensi dan lingkungan kerja yang baik maka karyawan akan lebih bersemangat dalam mencapai target dan selalu merasa puas pada pekerjaan mereka yang sudah diberikan oleh perusahaan sesuai tugasnya masing-masing.

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, salah satu diantaranya adalah lingkungan kerja (Hariandja *dalam* Khuzaimah, 2017). Menurut Ruky *dalam* Khuzaimah (2017) kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang (individu) yang mempengaruhi cara berpikir dan bertindak, membuat generalisasi terhadap segala situasi yang dihadapi serta bertahan cukup lama dalam diri manusia. Menurut Mangkunegara *dalam* Khuzaimah (2017) lingkungan kerja meliputi uraian jabatan yang jelas, yang menantang pola komunikasi, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang dinamis, peluang karir dan fasilitas kerja yang memadai.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Khuzaimah (2017) menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir, kompetensi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Arimbawa & Giantari (2019) menunjukkan bahwa variabel kompensasi non finansial, lingkungan kerja fisik, dan kompetensi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Kembau et al. (2018) menunjukkan bahwa variabel keterlibatan kerja dan variabel kompetensi kerja berpengaruh secara simultan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.

Berdasarkan latar belakang diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja dengan kompetensi yang baik, membuat lingkungan kerja yang harmonis, maka akan mencapai target dari visi misi perusahaan tersebut. Oleh sebab itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Yamaha Music Manufacturing Indonesia”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Masalah pokok penelitian dalam skripsi ini adalah “Apakah kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dimediasi oleh keterlibatan kerja karyawan PT. Yamaha Music Mfg. Indonesia”.

Berdasarkan pada latar belakang yang telah di uraikan diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap keterlibatan kerja karyawan PT. Yamaha Music Mfg. Indonesia?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap keterlibatan kerja karyawan PT. Yamaha Music Mfg. Indonesia?
3. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Yamaha Music Mfg. Indonesia?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Yamaha Music Mfg. Indonesia?
5. Bagaimana pengaruh keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Yamaha Music Mfg. Indonesia?
6. Bagaimana pengaruh keterlibatan kerja memediasi kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Yamaha Music Mfg. Indonesia?
7. Bagaimana pengaruh keterlibatan kerja memediasi lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Yamaha Music Mfg. Indonesia?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

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

1. Pengaruh kompetensi terhadap keterlibatan kerja karyawan PT. Yamaha Music Mfg. Indonesia.
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap keterlibatan kerja karyawan PT. Yamaha Music Mfg. Indonesia.
3. Pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Yamaha Music Mfg. Indonesia.
4. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Yamaha Music Mfg. Indonesia.
5. Pengaruh keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Yamaha Music Mfg. Indonesia.
6. Pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh keterlibatan kerja karyawan PT. Yamaha Music Mfg. Indonesia.
7. Pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh keterlibatan kerja karyawan PT. Yamaha Music Mfg. Indonesia.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Bagi Peneliti

Menambah wawasan tentang manajemen sumber daya manusia terutama yang berkaitan dengan kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap keterlibatan kerja dan kepuasan kerja karyawan PT. Yamaha Music Mfg. Indonesia.

2. Bagi perusahaan

Sebagai informasi untuk meningkatkan kompetensi yang tinggi, dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, meningkatkan keterlibatan kerja dan membuat kepuasan kerja kepada karyawan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Dapat sebagai referensi untuk melanjutkan penelitian tentang kompetensi, lingkungan kerja, keterlibatan kerja dan kepuasan kerja karyawan.