

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam menjalankan sebuah usaha baik produk maupun jasa. Sumber daya manusia yang baik dan setia akan mampu membantu suatu usaha untuk mencapai tujuan sehingga menghasilkan keuntungan. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang baik diperlukan perhatian dan pemenuhan kebutuhan lahir maupun batin agar dapat menghasilkan kebermaknaan karyawan dalam lingkungan kerjanya sehingga akan memunculkan perasaan terikat (*engaged*) antara karyawan dengan tempat kerjanya atau yang biasa disebut dengan *employee engagement*.

Menurut Yalabik *et al.* (2017) *employee engagement* merupakan suatu keadaan psikologis yang memotivasi dirinya untuk bersemangat, mendedikasikan diri dalam bekerja serta terlarut dalam suatu pekerjaan. Perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan ini merupakan bentuk dari ada tidaknya *employee engagement*.

Karyawan yang memiliki perasaan *engaged* di tempat kerjanya akan cenderung setia dan tidak mudah untuk mengambil keputusan melepas diri dari tempat kerjanya. Karyawan yang memiliki *engagement* yang tinggi tercermin dari sikap yang tidak ingin menunda-nunda pekerjaan, antusias dalam bekerja dan sangat menikmati pekerjaannya. *Employee engagement* merupakan salah satu unsur penting dalam menjaga kelangsungan perusahaan. Jika perusahaan dapat memenuhi harapan dan kebutuhan lahir serta batin karyawan, maka dengan

sendirinya akan tercipta rasa kebermanan dan keterikatan di tempat kerja. Namun jika perusahaan tidak dapat memenuhi hal tersebut, maka akan mengakibatkan karyawan bermalas-malasan, tidak fokus dalam bekerja sehingga berdampak pada timbulnya kecelakaan kerja, penurunan produktivitas, sampai menimbulkan keinginan karyawan untuk melepaskan diri dari perusahaan tersebut.

Rendahnya tingkat *employee engagement* dapat berdampak pada banyak aspek seperti penurunan laba, rendahnya kegagalan produksi, rendahnya risiko kecelakaan dalam kerja, rendahnya *turn-over*, rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan hingga rendahnya tingkat pencurian dalam perusahaan. Namun jika *employee engagement* dapat ditangani dengan baik, maka akan berdampak positif bagi suatu usaha. Menurut Harter (dalam Jannah *et al.* 2018) *employee engagement* yang ditangani dengan baik dapat memberikan persentase sebesar 147% pada peningkatan laba, 41% penurunan tingkat kegagalan produksi, 48% penurunan pada kecelakaan kerja, dan 28% penurunan pada angka pencurian. Besarnya dampak positif dari *employee engagement* membuat setiap organisasi perlu meningkatkan *employee engagement*. Hal ini bukan hanya penting untuk perusahaan skala besar tetapi juga perusahaan skala kecil dan menengah seperti Usaha Kecil dan Menengah (UKM).

Menurut Kishore (2012), penting bagi UKM untuk memiliki karyawan yang terlibat secara emosional dan bersemangat. Karyawan memainkan peran penting untuk mendorong organisasi berkembang. Karyawan yang terlibat secara emosional umumnya lebih bersedia untuk merekomendasikan organisasi kepada

orang lain, berkomitmen dan berupaya untuk membantu organisasi tersebut untuk maju. Sugandini *et al.* (2018) juga berpendapat bahwa karyawan di perusahaan kecil, menengah atau besar akan mengalami peningkatan *engagement* ketika mereka memiliki tingkat kepuasan positif dan peningkatan *engagement* ini berdampak baik pada produktivitas dan kemajuan perusahaan.

Usaha Kecil dan Menengah (UKM) adalah kegiatan ekonomi rakyat yang berskala kecil dengan bidang usaha yang secara mayoritas merupakan kegiatan usaha kecil dan perlu dilindungi untuk mencegah dari persaingan usaha yang tidak sehat. Berdasarkan peraturan perundang-undangan No. 20 tahun 2008 UKM mengacu pada jenis usaha yang berdiri sendiri, bukan anak perusahaan atau cabang, serta memiliki kekayaan bersih paling banyak 200 juta rupiah tidak termasuk tanah dan bangunan.

UKM Awal Lestari Jaya merupakan salah satu usaha yang tergolong dalam Usaha Kecil dan Menengah (UKM) yang bergerak di industri makanan dan minuman yang memproduksi nata de coco. Semua kegiatan UKM. ALJ dilakukan di Cimahpar Bogor Utara, Jawa Barat. Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti, terdapat kecenderungan yang menunjukkan masalah rendahnya *employee engagement*.

Dalam hal ini Harter (dalam Jannah *et al.* 2018) menjelaskan bahwa *employee engagement* memberikan hasil yang baik pada peningkatan laba, peningkatan produktivitas, penurunan kegagalan produksi, penurunan kecelakaan kerja, dan penurunan pada tingkat *turnover*. *Employee engagement* dapat diukur dengan data produktivitas, data profitabilitas, dan data kepuasan pelanggan

(Harter *et al.* 2002). Peneliti mendapatkan data berupa produktivitas kerja karyawan dalam jangka waktu mulai bulan Januari hingga Desember 2018.

Berikut ini merupakan data rekapitulasi produktivitas kerja karyawan:

Tabel I.1
Rekapitulasi Produktivitas Kerja Karyawan
UKM Awal Lestari Jaya Tahun 2018

	Jumlah Karyawan	Rencana Produksi (kg)	Realisasi Produksi (kg)	Produktivitas Karyawan	Capaian
Januari	30	100000	80000	2666.67	80 %
Februari	30	100000	60000	2000.00	60 %
Maret	25	100000	42000	1680.00	42%
April	27	100000	41000	1518.52	41%
Mei	27	100000	50000	1851.85	50%
Juni	28	100000	50000	1785.71	50%
Juli	30	100000	82000	2733.33	82%
Agustus	30	100000	82000	2733.33	80%
September	28	100000	77000	2750.00	77%
Oktober	30	100000	62000	2066.67	62%
November	30	100000	62000	2066.67	62%
Desember	30	100000	62000	2066.67	62%

Sumber: diolah peneliti (2019)

Dari data rekapitulasi produktivitas kerja karyawan UKM ALJ pada Tabel 1.1 menampilkan masih rendahnya produksi setiap bulannya di tahun 2018. Menurut Soeripto *et al.* (dalam Rahmawati, 2016) terdapat tiga hal yang dapat dijadikan tolak ukur dari baik buruknya produktivitas kerja. Pertama, jumlah produksi/*output* meningkat dengan jumlah sumber daya/*input* sama. Kedua, jumlah produksi/*output* sama atau bahkan meningkat dengan jumlah sumber daya/*input* yang lebih kecil. Ketiga, jumlah produksi/*output* meningkat yang diperoleh dari penambahan sumber daya/*input* yang relatif kecil. Tolak ukur tersebut dapat digunakan untuk menghitung produktivitas disemua sektor kegiatan.

Hasil realisasi produksi pada bulan Januari dan Februari konstan sebesar 80.000kg (80%) dengan jumlah karyawan yang sama, sedangkan pada bulan Maret mengalami penurunan produksi menjadi 42.000kg (42%) yang disebabkan karena penurunan sumber daya manusia/*input* sebesar 5 karyawan. Pada bulan April terdapat penambahan sumber daya manusia/*input* yang relatif kecil sebesar 2 orang namun tidak dapat meningkatkan produksinya. Tetapi malah menurunkan produksi pada bulan tersebut. Selanjutnya pada bulan Juni terdapat penambahan sumber daya yang relatif kecil kembali, tetapi penambahan ini tidak dapat meningkatkan produksi pada bulan Juni, melainkan sama dengan bulan sebelumnya yaitu sebesar 50.000kg (50%). Pada bulan Oktober jumlah sumber daya manusia/*input* kembali normal sebanyak 30 karyawan. Jika dibandingkan dengan realisasi produksi pada Januari, Februari, Juli dan Agustus yang memiliki *input* sebesar 30 karyawan, produksi pada bulan Oktober ini dikatakan tidak baik karena tidak meningkat atau bahkan sama dengan bulan sebelumnya. Melainkan lebih rendah dari realisasi produksi bulan sebelumnya. Berdasarkan tabel di atas dan tiga hal yang dijadikan tolak ukur dalam produktivitas, dapat diketahui bahwa produktivitas kerja karyawan UKM ALJ dapat dikatakan rendah.

Rendahnya produktivitas ini mengindikasikan adanya masalah dalam *employee engagement* pada karyawan UKM ALJ. Selain itu, ketidakfokusan karyawan dalam bekerja menyebabkan banyaknya hasil produksi tidak sempurna dan tingginya kecelakan kerja pada karyawan sehingga karyawan tidak dapat mencapai target produksi sebesar 100.000 ton dalam satu bulan.

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara dengan pemilik UKM ALJ, karyawan kurang antusias dalam melakukan pekerjaannya terutama ketika adanya pelanggan datang karyawan tidak langsung inisiatif untuk menghampiri pelanggan. Dampak yang timbul dari tidak antusiasnya karyawan yaitu mengurangi kepuasan pelanggan atas pelayanan yang diberikan. Temuan lain adalah karyawan tidak fokus pada saat bekerja. Karyawan cenderung menghabiskan waktunya dengan melakukan aktivitas diluar pekerjaannya seperti bermain *gadget*. Tidak fokusnya karyawan menimbulkan tingginya kecelakaan kerja, seperti tersiram air panas.

Beberapa fenomena yang terjadi pada UKM Awal Lestari Jaya ini sesuai dengan penjelasan Chandra *et al.* (2017) bahwa *employee engagement* dapat tercermin dari *vigor* (energi), *dedication* (dedikasi) dan juga *absorption* (terlarut). *Vigor* (energi) merupakan tinggi rendahnya energi yang dikeluarkan oleh karyawan dalam bekerja. *Dedication* (dedikasi) merupakan dedikasi karyawan terhadap tempat kerja yang terlihat dari sikap inspiratif dan rasa bangga terhadap pekerjaan yang dilakukannya. *Absorption* adalah keterlibatan penuh karyawan pada pekerjaannya. Yalabik *et al.* (2017) juga menjelaskan energik, antusias dan terlarut dalam pekerjaannya merupakan ciri dari *employee engagement*. Fenomena yang telah dijabarkan di atas menjelaskan bahwa karyawan UKM ALJ memiliki *engagement* yang rendah di tempat kerjanya, yang tercermin dari tidak ada antusias, tidak ada inisiatif dan tidak berkonsentrasi dengan pekerjaannya sehingga menyebabkan tidak tercapainya rencana produksi dari perusahaan.

Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi *employee engagement*, seperti spiritualitas kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, kompetensi. Namun pada penelitian ini, peneliti akan lebih terfokus pada variabel spiritualitas kerja dan kepuasan kerja. Karena variabel tersebut yang paling sesuai menggambarkan fenomena yang terjadi di UKM ALJ. Jannah *et al.* (2018) menyatakan bahwa spiritualitas dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi *employee engagement* karyawan.

Karyawan yang memiliki spiritualitas tinggi akan menemukan kebermaknaan sehingga dapat memunculkan *engagement* secara kognitif, afeksi dan tentunya terlihat dalam perilaku sehari-hari (Yudiani, 2017). Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada UKM ALJ yang ada di Kota Bogor, spiritualitas kerja karyawan masih rendah. Ini dapat terlihat dari ketidaktahuan karyawan tentang tujuan lain mereka bekerja di tempat tersebut, sehingga tidak ada keselarasan antara apa yang menjadi tujuan karyawan dengan visi misi yang ada di UKM. Karyawan juga bekerja sesuai apa yang diperintah oleh atasan atau pemilik UKM, tidak ada keinginan untuk berinovasi mengusulkan ide-ide baru, baik dalam bentuk menu baru, rasa, kemasan maupun cara yang lebih efisien dalam membuat sebuah produk nata de coco. Kontribusi karyawan terhadap tempat kerjanya hanya sekedar tenaga tidak ada keinginan untuk mengembangkan dirinya. Fenomena-fenomena ini sesuai dengan penjelasan dari Yudiani (2017) dan Saks (2017) bahwa spiritualitas kerja dapat tercermin dari keselarasan antara tujuan karyawan dengan visi misi tempat kerja, inovasi, dan hubungan yang baik dalam tim.

Fenomena lain yang peneliti temukan di UKM ALJ yaitu kemampuan pemilik dalam memberikan upah kepada karyawannya hanya berkisar Rp1.000.000 – Rp2.500.000. Upah tersebut cenderung dibawah standar Upah Mimum Regional (UMR) Daerah Kota Bogor yaitu sebesar Rp. 3.800.000. Peraturan tentang penggajian karyawan telah diatur dalam Pasal 90 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa pengusaha tidak boleh membayar upah karyawan dibawah dari ketentuan upah mimum yang telah ditetapkan pemerintah setempat. Peraturan tersebut dipertegas pada Pasal 91 ayat (2) yang berbunyi bahwa peraturan tersebut juga berlaku bagi UKM. Maka dari itu UKM ALJ pun diwajibkan untuk membayar upah sesuai UMR Kota Bogor. Ketidakmampuan UKM ALJ membayarkan upah sesuai UMR mengindikasikan terjadi masalah dalam kepuasan kerja dari segi gaji/upah.

Selain itu, peneliti juga menemukan bahwa hubungan antar karyawan tidaklah harmonis, sehingga sulit untuk bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan akan puas setelah mendapatkan apa yang ia butuhkan dan akan menumbuhkan *engaged* terhadap perusahaan (Jannah *et al.*, 2018). Sugandini *et al.* (2018) juga berpendapat bahwa karyawan di perusahaan kecil, menengah atau besar akan mengalami peningkatan *engagement* ketika mereka memiliki tingkat kepuasan positif dan peningkatan *engagement* ini berdampak baik pada produktivitas dan kemajuan perusahaan. Kepuasan dalam diri karyawan UKM juga sangat dipenting diperhatikan dalam meningkatkan *engagement* yang akan berdampak pada produktivitas dan keberhasilan perusahaan.

Berdasarkan data yang diperoleh dan penjabaran permasalahan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh spiritualitas kerja dan kepuasan kerja terhadap *employee engagement* karyawan UKM Awal Lestari Jaya.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang penelitian yang telah dijabarkan, maka peneliti merumuskan permasalahan yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi dari *employee engagement*, spiritualitas kerja dan kepuasan kerja pada karyawan UKM Awal Lestari Jaya?
2. Apakah ada pengaruh spiritualitas kerja terhadap *employee engagement* pada karyawan UKM Awal Lestari Jaya?
3. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap *employee engagement* pada karyawan UKM Awal Lestari Jaya?
4. Apakah spiritualitas kerja dan kepuasan kerja dapat memprediksikan *employee engagement* pada karyawan UKM Awal Lestari Jaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah disampaikan, maka tujuan penelitian pada UKM Awal Lestari Jaya, yaitu:

1. Untuk mengetahui deskripsi *employee engagement*, spiritualitas kerja dan kepuasan kerja pada karyawan UKM Awal Lestari Jaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh spiritualitas kerja terhadap *employee engagement* pada karyawan UKM Awal Lestari Jaya.

3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *employee engagement* pada karyawan UKM Awal Lestari Jaya.
4. Untuk mengetahui spiritualitas kerja dan kepuasan kerja memprediksi *employee engagement* pada karyawan UKM Awal Lestari Jaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Terdapat 2 buah manfaat dalam penelitian ini, yaitu:

1. Manfaat akademis:
 - a. Diharapkan penelitian ini bisa menambah kajian teoritis mahasiswa khususnya dalam kajian *employee engagement*, spiritualitas kerja dan kepuasan kerja
 - b. Diharapkan penelitian ini bisa menjadi referensi untuk penelitian pada masa yang akan datang.
2. Manfaat praktis
 - a. Sumbangan pemikiran dan bahan pertimbangan bagi UKM Awal Lestari Jaya dalam memperbaiki tingkat *employee engagement* dan memperhatikan kepuasan dari karyawannya.