

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Peran sumber daya manusia dalam sebuah organisasi merupakan tonggak utama berjalannya rangkaian kegiatan sebuah organisasi ataupun instansi (Zorlu, 2009). Suatu organisasi atau perusahaan harus mampu mengelola, mengontrol, dan mengevaluasi keberadaan sumber daya manusia. Sehingga, dengan adanya sumber daya manusia atau karyawan dalam organisasi ini memberikan dampak yang memerlukan perhatian penting seiring dengan proses pencapaian keberhasilan tujuan organisasi. Unsur-unsur sumber daya manusia memegang peranan penting sebagai modal awal penentu perkembangan organisasi atau instansi secara berkelanjutan. Maka dari itu, keadaan ini sudah seharusnya mendapat perhatian khusus dari pemimpin. Pada hakikatnya, suatu organisasi atau instansi pasti memerlukan karyawan yang mampu bekerja secara efektif dan efisien.

Lebih jelasnya, sebuah organisasi membutuhkan asupan karyawan yang memiliki kinerja maupun performa yang unggul, terampil, cakap, dan berkompeten. Selain itu, guna menunjang kredibilitasnya, karyawan juga membutuhkan haknya dalam memenuhi kepuasan dalam bekerja. Hal ini berhubungan erat dengan keterikatan atau keterlibatan kerja, hubungan karyawan dengan lingkungan kerja, maupun keseimbangan kehidupan masing-masing karyawan. Fenomena ini merujuk pada kuatnya keinginan organisasi dalam mendapatkan *output* atau hasil yang maksimal dalam menunjang kesuksesan perusahaan.

Pada dasarnya, mencari orang yang tepat sesuai dengan kebutuhan perusahaan saat ini menjadi tantangan tersendiri. Oleh karena itu, setelah menemukan karyawan yang sesuai, penting bagi perusahaan untuk fokus pada kepuasan kerja karyawan agar mengurangi kemungkinan tingkat perpindahan karyawan. Organisasi harus memajemen sumber daya manusia dengan baik untuk mencapai tujuan secara efisien dan efektif. Hal ini melibatkan proses penerimaan, seleksi, dan pengelolaan sumber daya manusia yang memiliki potensi serta mampu bersaing, guna mencegah dampak negatif terhadap perusahaan.

Banyak variabel yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Salah satu diantaranya adalah *Work Engagement* yang menjadi dasar pokok keberhasilan Perusahaan dalam mewujudkan kepuasan karyawan. *Work Engagement* yang merupakan keterikatan emosional karyawan dengan organisasi yang ditandai keinginan untuk tetap bersama organisasi, dan upaya serta komitmen untuk mencapai kesuksesan tujuan (Schaufeli, 2012). Adapun *Work Engagement* berkaitan dengan tanggapan positif perilaku karyawan atas pekerjaannya di perusahaan. Karyawan yang memiliki *Work Engagement* akan terdorong dan berupaya lebih keras untuk mencapai keberhasilan tujuan perusahaan yang telah ditentukan. Selain itu, mereka akan berkomitmen penuh secara pribadi untuk mencapai tujuan tersebut. Tidak hanya itu, karyawan PT. IMST juga akan menunjukkan antusias tinggi untuk menerapkan energi mereka ke dalam pekerjaan. Oleh karena itu, *Work Engagement* merupakan variabel yang menarik untuk diketahui serta dianalisis dalam kaitannya dengan *Job Satisfaction* karyawan. Bahkan, karyawan juga memerlukan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya guna mendapatkan hak *Job Satisfaction* masing-masing individu. *Job*

*satisfaction* mengacu pada perasaan emosional yang menyenangkan atau positif terhadap penilaian pekerjaan. Dalam hal ini individu akan merasa puas ketika menemukan pekerjaannya memberikan hasil yang berharga dan individu akan memiliki *job satisfaction* yang tinggi. Ketika terdapat peningkatan *job satisfaction* pada individu maka akan memotivasi mereka untuk memperoleh hasil yang lebih baik dan menjadi lebih efisien dalam melaksanakan tugas (Nemteanu & Dabija, 2021).

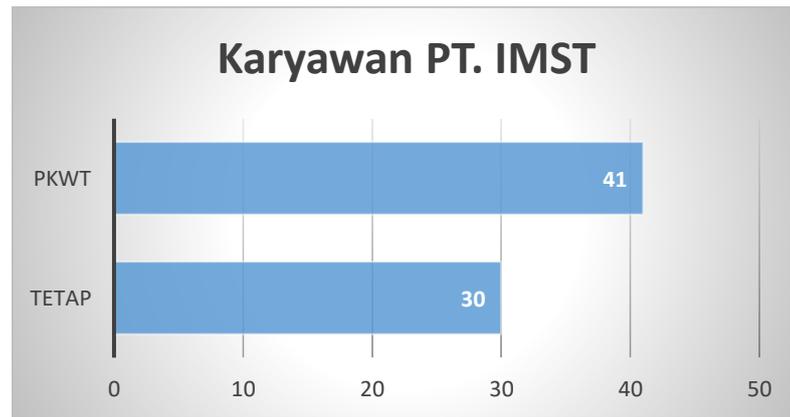
Selain itu, terdapat beberapa variabel lain yang turut memicu tingkat *Job Satisfaction* seorang karyawan. Salah satu Variabel tersebut adalah *Person Environment Fit*. Konsep *Person Environment Fit* menegaskan bahwa terdapat adanya kesesuaian yang terjadi pada karakteristik seorang petugas dengan lingkungan kerjanya. Dalam hal ini, karyawan akan cenderung lebih produktif dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Berdasarkan studi Armitage & Amar (2021), *Person Environment Fit* diakui sebagai salah satu keberhasilan fungsi petugas. *Person Environment Fit* juga menelaah mengenai tingkat kompatibilitas atau kecocokan antara individu dan beberapa aspek lingkungan kerja mereka. Para peneliti dalam perilaku organisasi telah menyelidiki dimensi kecocokan P-E Fit dan pengaruhnya terhadap hasil yang berorientasi pada pekerjaan, seperti kepuasan kerja (*Job Satisfaction*), sikap dan kinerja kerja.

Sejalan dengan variabel *Person Environment Fit*, perlu ditegaskan bahwa juga terdapat variabel pendukung yang mampu mempengaruhi *Job Satisfaction* karyawan yaitu *Work life balance*. *Work life balance* (keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi) merupakan kecenderungan individu untuk terlibat secara penuh dalam menjalankan setiap peran yang dimilikinya.

Berdasarkan penelitian oleh Kaya & Karatepe (2020), individu yang mencapai *work life balance* cenderung dapat memusatkan perhatian pada pekerjaannya dan merasa didorong untuk meningkatkan kinerja tugasnya. *Work life balance* dianggap penting karena dapat membantu individu untuk fokus pada pekerjaannya, sekaligus memberikan dukungan bagi peningkatan kinerja tugas. Dengan demikian, organisasi yang mendukung *work life balance* dan individu yang berhasil mencapainya diharapkan dapat menyelaraskan peran di lingkungan kerja dan keluarga. Dalam konteks ini, *work life balance* dianggap sebagai faktor yang dapat mendorong peningkatan kepuasan dari individu.

PT INKA Multi Solusi *Trading* adalah sebuah anak perusahaan dari PT INKA (Persero) yang termasuk dalam naungan Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Dengan *core business* di bidang perdagangan (*trading*) dengan tujuan untuk memudahkan proses pengadaan kebutuhan komponen mekanik dan elektrik, terutama industri kereta api maupun komponen industri apapun lainnya. Bekerja secara efisien dengan penyerahan tepat waktu dan jaminan purna jual yang berkelanjutan.

Perusahaan menjadi bagian dari INKA Group setelah diberlakukannya kebijakan Holding BUMN yang diinisiasi oleh Menteri BUMN, yang juga mempengaruhi PT INKA (Persero). Sebagai bagian dari restrukturisasi perusahaan, PT INKA Multi Solusi *Trading* dialihkan sebagai anak perusahaan yang mengalami perubahan. Perubahan ini tentu mencakup kebijakan-kebijakan yang diterapkan, termasuk terkait tenaga kerja karyawan.



Gambar 1.1 Jumlah Karyawan PT. IMST

Berdasarkan data dari Divisi SDM dan Umum, diketahui bahwa 38 orang dari 71 karyawan merupakan karyawan dengan status pekerja kontrak waktu tertentu (PKWT) dengan jangka waktu kontrak yang sering berubah pada setiap pembaharuan. Dalam hal ini dapat dikatakan sejumlah 54% berstatus PKWT. Kondisi tersebut sangat berdampak pada ketidakpastian terkait masa depan karyawan di perusahaan. Lebih jelasnya, belum terdapat jenjang karir yang jelas bagi setiap karyawan dengan status tersebut. Ketidakpastian ini tentunya menumbuhkan tingkat intensitas rasa bingung dan tidak aman pada karyawan karena kondisi lingkungan yang terus berubah. Perasaan tidak aman terhadap pekerjaan dapat menurunkan kepuasan karyawan atau *Job Satisfaction* dan mendorong mereka untuk mencari pekerjaan di tempat lain.

Restrukturisasi perusahaan yang sering berubah juga membawa dampak negatif dalam lingkungan organisasi, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang dapat mempengaruhi iklim organisasi. Iklim organisasi yang kurang baik, akan berdampak pula terhadap manajemen stress masing-masing karyawan. Dimana mereka merasa kurang nyaman berada di tempat kerja. Lebih jelasnya, iklim organisasi bersifat menekan, netral, atau dapat pula bersifat mendukung,

tergantung bagaimana individu dalam mengaturnya. Maka dari itu, karyawan harus beradaptasi dengan manajemen yang baru, yang dapat memicu tingkat stres. Berkaitan dengan hal tersebut, maka dapat dimaknai bahwa penelitian ini memiliki kajian teoritis yakni adanya *Job Satisfaction* yang dapat dipengaruhi oleh beberapa variabel seperti *Work Engagement*, *Person Environment Fit*, dan *Work life balance* pada karyawan PT. INKA Multi Solusi Trading (IMST). Sehingga judul dari penelitian ini dapat dituliskan sebagai berikut: “Pengaruh *Work Engagement*, *Person Environment Fit*, dan *Work life balance* Terhadap *Job Satisfaction* Karyawan PT. IMST (INKA Multi Solusi Trading) “.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah terperinci diatas, maka dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah *Work Engagement* berpengaruh signifikan terhadap *Job Satisfaction* karyawan PT. IMST ?.
2. Apakah *Person Environment Fit* berpengaruh signifikan terhadap *Job Satisfaction* karyawan PT. IMST ?.
3. Apakah *Work life balance* berpengaruh signifikan terhadap *Job Satisfaction* karyawan PT. IMST ?.
4. Apakah *Work Engagement*, *Person Environment Fit*, dan *Work life balance* berpengaruh secara simultan terhadap *Job Satisfaction* karyawan PT. IMST ?.

## 1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini dijelaskan sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh *Work Engagement* terhadap *Job Satisfaction* secara signifikan karyawan PT. IMST.
2. Untuk menganalisis pengaruh *Person Environment Fit* terhadap *Job Satisfaction* secara signifikan karyawan PT. IMST.
3. Untuk menganalisis pengaruh *Work life balance* terhadap *Job Satisfaction* secara signifikan karyawan PT. IMST.
4. Untuk menganalisis pengaruh *Work Engagement*, *Person Environment Fit*, dan *Work life balance* terhadap *Job Satisfaction* secara simultan karyawan PT. IMST.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang dihasilkan dari adanya penelitian ini dipaparkan sebagai berikut :

1. **Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini guna mewujudkan penerapan ilmu teoritis serta memberikan dampak yang menunjang bidang sumber daya manusia, khususnya mengenai *Work Engagement*, *Person Environment Fit*, dan *Work life balance* terhadap *Job Satisfaction* pada PT. IMST.

2. **Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan acuan atau referensi bagi peneliti selanjutnya, sehingga mampu memperbaiki dan menyempurnakan kekurangan dalam penelitian ini, terutama yang berfokus pada variabel *Work Engagement*, *Person Environment Fit*, *Work life balance*, dan *Job Satisfaction*.