

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Kementerian Perindustrian terus mendorong peningkatan investasi industri plastik di dalam negeri, mulai dari sektor hulu sampai hilir. Upaya ini guna memperkuat struktur manufaktur tersebut agar mampu mendongkrak nilai tambah dan mengurangi bahan baku impor. Pemerintah bahkan telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan investasi, diantaranya dengan mengeluarkan berbagai program dan kebijakan strategis dalam menciptakan iklim usaha yang kondusif serta memberikan kemudahan untuk beragam perizinan. Kementerian Perindustrian juga telah memfasilitasi beberapa pembangunan kawasan industri yang terpadu, terutama di luar Jawa. Pemerintah berupaya mengoptimalkan pertumbuhan industri plastik di Indonesia mengingat peran penting produk plastik karena dibutuhkan sektor-sektor manufaktur strategis secara terintegrasi, antara lain industri pangan, permesinan, otomotif, dan elektronika. Oleh karena itu, berdasarkan UU Perindustrian dan RIPIN, pemerintah dan *stakeholders* bersinergi dalam memacu produktivitas dan daya saing industri tersebut (Jawa Pos Online, 2018).

Pengembangan industri plastik di Indonesia diyakini masih cukup prospektif. Saat ini, potensi industri plastik nasional, didukung dengan jumlah 925 perusahaan yang memiliki total produksi mencapai 4,68 juta ton per

tahun untuk berbagai produk plastik dan mampu menyerap tenaga kerja sebanyak 37.327 orang. Tahun 2018 lalu jumlah permintaan produk plastik nasional juga berhasil mencapai 4,6 juta ton, meningkat lima persen dalam lima tahun terakhir (Jawa Pos Online, 2018). Oleh karena itu, pemerintah berharap agar produk plastik lokal bisa menjadi tuan rumah di negeri sendiri dan mampu bersaing di pasar internasional.

Tumbuhnya industri plastik di Indonesia juga mengakibatkan semakin ketatnya persaingan industri plastik. Oleh karena itu, perusahaan harus melakukan sejumlah terobosan guna memenangkan persaingan tersebut. Salah satu upaya yang dapat ditempuh adalah meningkatkan SDM yang ada guna mengoptimalkan kinerja karyawan. SDM yang dikelola secara optimal dapat berdampak positif terhadap kinerja karyawan (Suhartanto dkk., 2018). Ketika karyawan memiliki hubungan baik dengan perusahaan, maka karyawan akan memberikan yang terbaik untuk perusahaan tersebut (Saks dan Rotman, 2006). Berdasarkan beberapa penelitian yang telah dilakukan, terdapat korelasi positif keterikatan karyawan (*employee engagement*) dengan perusahaannya yang dapat mengarah pada kinerja dan profitabilitas yang lebih baik (Farndale dkk., 2014).

*Engagement* (keterikatan) merupakan energi atau motivasi dari karyawan untuk membantu suatu organisasi mencapai tujuannya (Schiemann, 2011). Manfaat dari keterikatan karyawan adalah menciptakan kesuksesan bagi perusahaan melalui hal-hal yang berkaitan dengan kinerja karyawan, produktivitas, keselamatan kerja, kehadiran, kontrak kerja, kepuasan

pelanggan, loyalitas pelanggan, hingga profitabilitas (Siddhanta, dan Roy, 2010). Penelitian Muliawan, Perizade, & Cahyadi (2017) membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara keterikatan karyawan dan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan juga akan optimal jika ada dukungan organisasi. Menurut Han (2013), persepsi dukungan organisasi yang dimaksudkan ialah dukungan pihak organisasi pada pekerjaan karyawan yang mampu menumbuhkan persepsi karyawan. Dalam pandangan Kambu (2011), semakin tinggi tingkat persepsi karyawan, dapat memunculkan loyalitas pada karyawan, sebagai wujud balas budi terhadap organisasi. Hal ini diantaranya dilakukan dengan menunjukkan kinerja yang optimal.

Persepsi dukungan organisasi memang dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Arshadi dan Hayavi, 2013). Persepsi dukungan organisasi adalah balasan perilaku yang diterima berupa kinerja yang ditunjukkan oleh seorang pegawai atas Persepsi Dukungan Organisasi yang dirasakan dan digambarkan sebagai perasaan umum dari karyawan terhadap organisasinya. Hal itu menjelaskan apakah organisasi menghargai kontribusi karyawan dan memperhatikan kesejahteraan karyawan (Karavardar, 2014). Persepsi dukungan organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan dikarenakan karyawan yang merasa terdukung oleh organisasi dalam arti merasa dihargai dalam bekerja akan memicu munculnya keinginan karyawan membalas dengan melakukan hal positif sebagai wujud balas budi bagi organisasi sehingga berdampak pada meningkatnya kinerja (Afzali et al., 2014).

Penelitian Mursidta (2017) membuktikan bahwa *perceived organizational support* (persepsi dukungan organisasi) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik *perceived organizational support* (persepsi dukungan organisasi), maka kinerja karyawannya juga akan semakin baik.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pemberdayaan. Menurut Khan (1997) pemberdayaan merupakan hubungan antar personal yang berkelanjutan untuk membangun kepercayaan dan manajemen. Pemberdayaan karyawan adalah pemberian wewenang kepada karyawan untuk merencanakan, mengendalikan dan membuat keputusan tentang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, tanpa harus mendapat otoritas secara eksplisit dari manajer di atasnya (Fadzilah, 2006). Bagi organisasi, pemberdayaan akan meningkatkan kinerja organisasi dan individu yang dapat mengembangkan bakatnya secara penuh (Setyawan, 2017). Hasil penelitian Rasjid dan Maramis (2017) menunjukkan bahwa pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Saat ini PT Jujur Barokah Plastik Jepara juga terus berupaya meningkatkan kinerja karyawannya. Akan tetapi hal ini tidak mudah mengingat adanya sejumlah kendala seperti keterikatan karyawan yang kurang optimal karena masih ada pegawai yang ingin pindah bekerja di perusahaan yang lebih besar, adanya anggapan karyawan bahwa perusahaan kurang mendukung karyawan serta belum optimalnya upaya pemberdayaan

karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari perkembangan jumlah karyawan dalam 4 tahun terakhir sebagai berikut:

Tabel 1  
Tabel Jumlah Pegawai Tahun 2015-2018

No	Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan yang Keluar	Jumlah Karyawan masuk	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Turnover Rate
1	2015	125	11	7	121	3,25%
2	2016	121	9	5	117	3,36%
3	2017	117	10	5	115	3,47%
4	2018	115	13	6	108	5,38%

(Sumber: PT Jujur Barokah Plastik)

Dari data *turnover* yang didapat pada tabel 1 dapat dilihat presentase tingkat *turnover* karyawan pada PT Jujur Barokah Plastik dengan menggunakan rumusan LTO (*Labour Turn Over*). Berdasarkan perhitungan LTO (*Labour Turn Over*) presentase tingkat *turnover* karyawan PT Jujur Barokah Plastik mengalami peningkatan dari tahun 2015 sampai 2018. Berdasarkan kondisi tersebut maka peneliti tertarik untuk mengkaji lebih mendalam tentang “Pengaruh Keterikatan Karyawan, Persepsi Dukungan Organisasional dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT Jujur Barokah Plastik Jepara”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini meliputi:

1. Apakah keterikatan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Jujur Barokah Plastik Jepara?
2. Apakah persepsi dukungan organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Jujur Barokah Plastik Jepara?
3. Apakah pemberdayaan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Jujur Barokah Plastik Jepara?
4. Apakah keterikatan karyawan, persepsi dukungan organisasional dan pemberdayaan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Jujur Barokah Plastik Jepara?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini meliputi:

1. Mengetahui pengaruh keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan PT Jujur Barokah Plastik Jepara.
2. Mengetahui pengaruh persepsi dukungan organisasional terhadap kinerja karyawan PT Jujur Barokah Plastik Jepara.
3. Mengetahui pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan PT Jujur Barokah Plastik Jepara.
4. Mengetahui pengaruh keterikatan karyawan, persepsi dukungan organisasional dan pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan PT Jujur Barokah Plastik Jepara.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi PT Jujur Barokah Plastik Jepara, penelitian dapat menjadi acuan perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, yakni dengan memperhatikan keterikatan karyawan, persepsi dukungan organisasional dan pemberdayaan karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi peneliti lain yang mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, khususnya pada faktor keterikatan karyawan, persepsi dukungan organisasional dan pemberdayaan karyawan.