

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan hal penting dalam organisasi yang menjadikannya kunci untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia bukan hanya sekedar alat produksi, namun juga merupakan indikator penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital, karena itu peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Betapapun modern teknologi yang digunakan, atau sebanyak apapun dana yang disiapkan, namun tanpa sumber daya yang profesional semuanya menjadi tidak bermakna (Rayadi, 2012).

Sektor manufaktur saat ini sudah menjadi kegiatan usaha industri yang sangat maju di Indonesia. Pada perkembangan industri yang pesat khususnya perusahaan manufaktur, semakin banyak masalah yang akan dihadapi baik itu oleh perusahaan ataupun oleh pemimpin perusahaan tersebut. Dalam hal ini PT Agronesia Saripetojo adalah perusahaan manufaktur produksi es kristal terbesar di Jawa barat yang memiliki manajemen berpengalaman di industri, manajemen sistem gudang yang terintegrasi, dan infrastruktur serta proses bisnis yang sesuai dengan standar industri.

Peran dari karyawan untuk organisasi memang tidak hanya dilihat dari seberapa besar hasil produktivitas kerja yang dihasilkan akan tetapi dilihat juga dari keterlibatan kerja yang dihasilkan oleh karyawan. Oleh karena itu peningkatan kontribusi karyawan yang dapat diberikan kepada organisasi yang tidak terlepas dari efektifitas keterlibatan sang karyawan sendiri. (Sutrisno, 2016) bahwa sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa).

Menurut (Wijaya, 2017) keterlibatan kerja adalah seorang karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dengan kuat mengaitkan dirinya kepada jenis kerja yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis kerja itu. Menurut (Sebastianus *et al.* 2017) keterlibatan kerja adalah seberapa besar identifikasi secara psikologis individu terhadap pekerjaannya.

Menurut (Nasution *et al.* 2018) menyatakan bahwa keterlibatan kerja, merupakan internalisasi nilai-nilai tentang kebaikan pekerjaan. Menurut (Perrot dalam Lejen, 2020) keterlibatan kerja adalah tingkat seberapa jauh seseorang mengidentifikasi diri terhadap pekerjaan, berpartisipasi aktif di dalamnya, dan menganggap bahwa kinerja sebagai bagian penting dari harga dirinya.

Faktor pertama yang mempengaruhi keterlibatan kerja karyawan adalah Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of Work Life). Menurut (Chrisienty, 2015) kualitas kehidupan kerja ialah teknik dalam mengembangkan sebuah perusahaan yang dirancang dalam peningkatan akan fungsi dari organisasi atau perusahaan yang memanusiakan pekerja dan lingkungan kerjanya, sehingga nantinya akan demokratis serta melibatkan langsung para karyawannya dalam keputusan yang diambil oleh organisasi/perusahaan tersebut.

Faktor kedua yang mempengaruhi Keterlibatan karyawan adalah Determinasi Diri (Self Determination). Menurut Ryan & Deci (2017) Determinasi diri adalah sebuah pendekatan motivasi dan kepribadian manusia yang menggunakan metode empiris tradisional dengan menggunakan matateori organismik yang memusatkan pada pentingnya sumber daya manusia (SDM) untuk pengembangan kepribadian dan teori empiris yang berasal dari motivasi dan kepribadian manusia dalam konteks sosial yang membedakan motivasi di bagian yang otonom dan terkontrol. Determinasi diri didefinisikan sebagai pengalaman yang berhubungan dengan

perilaku otonom yang sepenuhnya didukung oleh diri sendiri, sebagai lawan dari alasan rasa tertekan atau terpaksa (Ryan & Deci, 2017).

## **1.2 Identifikasi Masalah Dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis mengidentifikasi beberapa masalah yang akan dijadikan bahan penelitian, sebagai berikut:

1. Adanya indikasi bahwa karyawan masih ada yang belum terlibat dalam pengambilan keputusan saat rapat.
2. Adanya indikasi bahwa karyawan belum diberi kesempatan untuk melakukan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya.
3. Adanya indikasi bahwa karyawan masih belum kompak dalam dukungan moril dalam bekerja sehari-hari produktifnya.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang maka penulis dalam melakukan penelitian ini merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Kualitas Kehidupan Kerja, Determinasi Diri, Keterlibatan Kerja di PT Agronesia Saripetojo Bandung.
2. Untuk mengetahui seberapa besar Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap Keterlibatan Kerja di PT Agronesia Saripetojo Bandung secara parsial.
3. Untuk mengetahui seberapa besar Determinasi Diri berpengaruh terhadap Keterlibatan Kerja di PT Agronesia Saripetojo Bandung secara parsial.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, dan Determinasi diri terhadap Keterlibatan Kerja di PT Agronesia Saripetojo Bandung maupun secara simultan.

