

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam kemajuan suatu organisasi tak lepas dari keberadaan sumber daya manusia, karena merupakan faktor penentu keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia sangat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi, oleh karena itu perlu diperhatikan dan tidak boleh diabaikan. Ini merupakan langkah awal dalam merencanakan serta menciptakan tenaga kerja yang berkualitas. Sumber daya manusia juga memiliki peran penting, karena itu diperlukan kesiapan sumber daya manusia dalam pengelolaan organisasi.

Menurut Hasibuan (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar menjadi efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manajemen manusia dalam organisasi perusahaan. Tugas manajemen sumber daya manusia berfokus pada upaya bagaimana dalam mengelola, mengatur dan mengurus sumber daya manusia untuk dapat berfungsi secara produktif, efektif, dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi. Adapun proses pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia yang sangat dibutuhkan, karena untuk meningkatkan keterampilan dan moral karyawan melalui pelatihan dan pendidikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Pengelolaan sumber daya manusia salah satunya seperti stress kerja karyawan, stress kerja dikelola dengan baik memungkinkan karyawan dapat melakukan pekerjaan secara optimal, juga dapat mempengaruhi

kemampuan karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Rasa nyaman dalam mengerjakan suatu pekerjaan dapat mendorong karyawan untuk lebih semangat dalam menyelesaikan pekerjaan.

Di era globalisasi saat ini persaingan antar perusahaan semakin hari semakin tajam, sehingga sumber daya manusia dituntut untuk mengembangkan diri secara aktif mau belajar dan bekerja keras. Dalam dunia kerja saat ini dibutuhkan orang yang dapat berfikir maju, inovatif, kreatif, dan mampu berkarya dalam menghadapi perkembangan zaman dengan semangat yang tinggi. Sumber daya manusia yang diperlukan saat ini juga mampu dan sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, serta responsif terhadap perubahan teknologi. Adanya kesesuaian individu dengan pekerjaan dapat menimbulkan hal yang positif dan memiliki standar kemampuan serta keahlian seperti apa yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan. Ob Suatu perusahaan tentunya memiliki standar keahlian dan kemampuan karyawan seperti apa yang dibutuhkan, karena karyawan yang sesuai dengan karakteristik yang dibutuhkan akan lebih nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan. Perusahaan tidak hanya mempertimbangkan karyawan yang sesuai dengan pekerjaannya, tetapi juga sesuai dengan perusahaan.

Menurut Cable dan DeRue dalam Widyastuti dan Ratnaningsih (2018), *Person Job Fit* yaitu sebagai kompatibilitas (kemampuan) antara individu dan pekerjaan yang dilakukan ditempat kerja. Dalam Sekiguchi (2004), *Person job fit* adalah kesesuaian antara kemampuan individu dengan tuntutan pekerjaan dan atribut pekerjaan. Pentingnya *person job fit* adalah karena dapat meningkatkan efikasi diri yang kemudian dapat memberikan kepuasan kerja ketika karyawan atas hasil kerja yang dikerjakan dalam pekerjaan. Serta memiliki *engagement*

tinggi yang tinggi memberikan berbagai dampak positif bagi perusahaan.

Yener dan Coskun (2013), *Job demand* adalah serangkaian tuntutan kerja karyawan meliputi ambiguitas peran, konflik peran, stress dan tekanan pada pekerjaan. Robbins dalam Koesmono (2007:32), *Job demand* yaitu faktor yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang dan bisa memberikan tekanan apabila kecepatan dalam mengerjakan pekerjaan tersebut berlebihan sehingga dapat menimbulkan kecemasan dan stress. Penting nya *job demand* adalah apabila tuntutan kerja yang diberikan beraneka ragam dan tidak sesuai kompetensi maka akan berdampak pada stress kerja karyawan dan membuat karyawan tersebut menjadi tidak semangat dalam mengerjakan tugasnya, namun juga bisa karyawan tidak merasa terbebani atas tuntutan tugas yang diberikan apabila memperoleh kenyamanan dan dapat bersinergi dengan lingkungannya.

Work engagement menurut Schaufeli et al. (2002), *Work Engagement* merupakan keterikatan kerja sebagai keadaan mental seorang karyawan terkait dengan pekerjaan yang bersifat positif dan memiliki karakteristik semangat, dedikasi dan penghayatan. Lockwood (2007), bahwa *work engagement* adalah konsep kompleks yang dipengaruhi oleh banyak faktor seperti budaya dalam tempat kerja, komunikasi organisasional, serta kepemimpinan dan reputasi perusahaan. Pentingnya *work engagement* adalah bila karyawan memiliki *work engagement* tinggi maka mereka akan bekerja dengan semangat, menikmati pekerjaan mereka dan menunjukkan peforma terbaiknya. Sebaliknya apabila karyawan memiliki *work engagement* yang rendah maka juga memiliki semangat yang rendah, tidak menganggap pekerjaan tersebut sebagai suatu hal yang menyenangkan dan mudah melepaskan diri dari pekerjaan.

Karena rendahnya *work engagement* dapat merugikan perusahaan.

Penelitian ini mengambil sampel pada UD. Bengkel Kriya Daun 9996, perusahaan yang bergerak dalam bidang industri kerajinan daun kering yang didirikan pada tahun 1996. Permasalahan yang ditemukan adalah adanya ketidaksesuaian individu dengan pekerjaan dan tuntutan kerja sehingga dapat menyebabkan menurunnya keterikatan kerja pada karyawan seperti dedikasi kerja yang rendah, dan semangat untuk segera menyelesaikan pekerjaan yang rendah.

Berdasarkan dari penjelasan diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh *Person Job Fit* dan *Job Demand* Terhadap *Work Engagement* Pada UD. Bengkel Kriya Daun 9996 Surabaya**".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka diperoleh rumusan masalah sebagai berikut :

- a. Apakah *Person Job Fit* berpengaruh terhadap *Work Engagement* Pada UD. Bengkel Kriya Daun 9996 Surabaya?
- b. Apakah *Job Demand* berpengaruh terhadap *Work Engagement* Pada UD. Bengkel Kriya Daun 9996 Surabaya?
- c. Apakah *Person Job Fit* dan *Job Demand* berpengaruh terhadap *Work Engagement* Pada UD. Bengkel Kriya Daun 9996 Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin diteliti dalam penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh *Person Job Fit* terhadap *Work Engagement* Pada UD. Bengkel Kriya Daun 9996 Surabaya.

- b. Untuk mengetahui pengaruh *Job Demand* terhadap *Work Engagement* Pada UD. Bengkel Kriya Daun 9996 Surabaya.
- c. Untuk mengetahui pengaruh *Person Job Fit* dan *Job Demand* terhadap *Work Engagement* Pada UD. Bengkel Kriya Daun 9996 Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

a. Bagi Mahasiswa

Memberikan masukan dan menambah wawasan bagi mahasiswa dan juga peneliti lain untuk mengembangkan penelitian lain yang sejenis.

b. Bagi kalangan Akademik Universitas PGRI Adi Buana Surabaya :

Sebagai sumbangan ilmiah untuk perkembangan ilmu pengetahuan bagi institusi maupun akademis tentang keterikatan kerja.

c. Bagi Perusahaan atau Institusi

1. Penelitian ini dapat memberikan informasi bagi pihak - pihak yang membutuhkan informasi mengenai *Work Engagement*.
2. Penelitian ini diharapkan juga dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi dan introspeksi diri dalam melakukan pekerjaan.