BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada dasarnya, sebuah perusahaan pasti memiliki tujuan yang hendak dicapai. Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan keterlibatan dan dukungan dari seluruh komponen perusahaan, dan aspek sumber daya manusia merupakan aspek yang vital untuk mencapai tujuan tersebut. Oleh karenanya, perlu diatur dengan cakap karena pada dasarnya organisasi menginginkan sumber daya manusia yang mahir dan kapabel dibidangnya, memiliki loyalitas dan dedikasi yang tinggi dan terikat (*engaged*) terhadap perusahaannya. Karyawan yang terikat akan memberikan kinerja terbaik untuk mencapai tujuan perusahaan. Namun, realitanya untuk memperoleh dan menjaga sumber daya manusia yang terikat dengan perusahaan dan pekerjaannya bukanlah perkara mudah. Fenomena keluarnya karyawan dalam sebuah perusahaan sudah menjadi hal maklum. Tidak ada sebuah faktor yang mampu memastikan seorang karyawan dapat bertahan sampai masa pensiun.

Keterlibatan karyawan memiliki pengertian sebagai sikap aktual yang dianut oleh karyawan atau komitmen dan tingkat keterlibatan mereka terhadap organisasi dan nilainya (Shamila, 2013). Sundaray (2011) mengemukakan bahwa keterikatan karyawan ikut berpengaruh dalam pencapaian tujuan perusahaan, dan perusahaan diyakini dapat mengungguli pesaingnya apabila perusahaan memiliki karyawan yang memiliki keterikatan yang tinggi terhadap perusahaannya. Bersin (2014) menyatakan bahwa perusahaan dapat "mengikat orang dengan baik" dan

Daniel Adrian Warokka. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan, Komunikasi Internal, Penghargaan dan Kepemimpinan Terhadap Keterikatan Karyawan pada Karyawan Industri Manufaktur di Kota Batam.
UIB Repository©2020

menyebabkan karyawan menyukai karya yang dihasilkan perusahaan dan menjadi pembeda kompetitif dalam perusahaan.

Kota Batam merupakan salah satu kota yang berada di provinsi Kepulauan Riau, Indonesia. Ditinjau dari segi geografis, kota Batam berada di posisi yang sangat strategis, dimana langsung berbatasan dengan negara Singapura dan Malaysia, serta berada diantara ujung selat Malaka dan selat Singapura. Kota Batam juga identik dengan sebutan kota industri, karena pembangunan perekonomian kota Batam pada awalnya diarahkan kepada sektor industri. Kota Batam ditetapkan sebagai zona industri berdasarkan Keputusan Presiden nomor 41/1973 tentang Daerah Industri Kota Batam. Kemudian, penetapan ini direalisasikan dengan berdirinya kawasan industrial terbesar pertama di kota Batam pada tahun 1990 yaitu Kawasan Industri Batamindo dibawah pengelolaan PT. Batamindo Investment Cakrawala. Setelah itu, kota Batam mulai dilirik beberapa investor untuk mulai menancapkan investasinya di kota Batam. Per tahun 2019, telah berdiri 25 kawasan industri di seluruh penjuru kota Batam, yang melayani berbagai macam industri, baik ringan maupun berat. Daftar kawasan industri yang terdapat di kota Batam dijelaskan melalui Tabel 1.1.

Tabel 1.1 Daftar Kawasan Industri di Kota Batam

No	Nama Kawasan Industri	Pengelola	Tahun Berdiri
1	Kawasan Industri Batamindo	PT. Batamindo Investment Cakrawala	1990
2	Kawasan Industri Bintang	PT. Bintang Propertindo	2001
3	Kawasan Industrial Cammo	PT. Aman Sejati Propertindo	1995

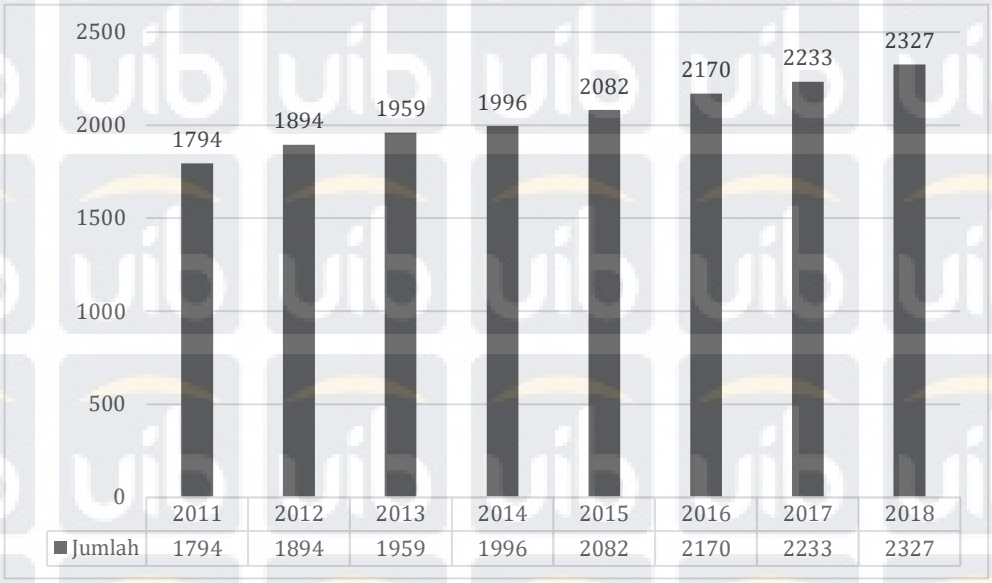
Daniel Adrian Warokka. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan, Komunikasi Internal, Penghargaan dan Kepemimpinan Terhadap Keterikatan Karyawan pada Karyawan Industri Manufaktur di Kota Batam.
UIB Repository©2020

4	Citra Aerolink Batam	PT. Ciputra Residence & PT. Kabil Citra Nusa	2016
5	Kawasan Industri Citra Buana I	PT. Citra Buana Perkasa	1994
6	Kawasan Industri Citra Buana II	PT. Citra Buana Perkasa	2002
7	Kawasan Industri Citra Buana III	PT. Citra Buana Perkasa	2002
8	Kawasan Industri Dragon	PT. Batam Trisakti	2008
9	Kawasan Industri Executive	PT. Bumi Abadi Tegar Sakti	2005
10	Kawasan Industri Hijrah	PT. Hijrah Karya Mandiri	2002
11	Kawasan Industri Horizon	PT. Lindung Alam Batam	2007
12	Kawasan Industri Indah	PT. Teluk Pantaian Indah	2000
13	Kawasan Industri Terintegrasi Kabil	PT. Kabil Indonusa Estate & PT. Kabil Citranusa	1990 & 2002
14	Kawasan Industri Kara	Chandra Lukito	1992
15	Kawasan Industri Latrade	PT. Latrade Batam Indonesia	2001
16	Kawasan Industri Lytech	PT. Kapital Putra Raya	1992
17	Kawasan Industri Malindo	PT. Malindo Cipta Perkasa	1996
18	Kawasan Industri Megacipta	PT. Megacipta Adi erkasa	1994
19	Kawasan Industri Panbil	PT. Nusatama Properta Panbil	2001
20	Kawasan Industri Puri 2000	PT. Teluk Pantaian Indah	2002
21	Sarana Industrial Point	PT. Pertama Sarana Unggul	2005
22	Kawasan Industri Sekupang	PT. Karya Teknik Utama Group	1984
23	Taiwan International Park	PT. Sigma International Park	1990
24	Kawasan Industri Tunas	PT. Tri Tunas Bangun Perkasa	2001
25	Kawasan Industri Union	PT. Union Batam Abadi	2003

Sumber: *Batam Industrial Estate Profile* (2019)

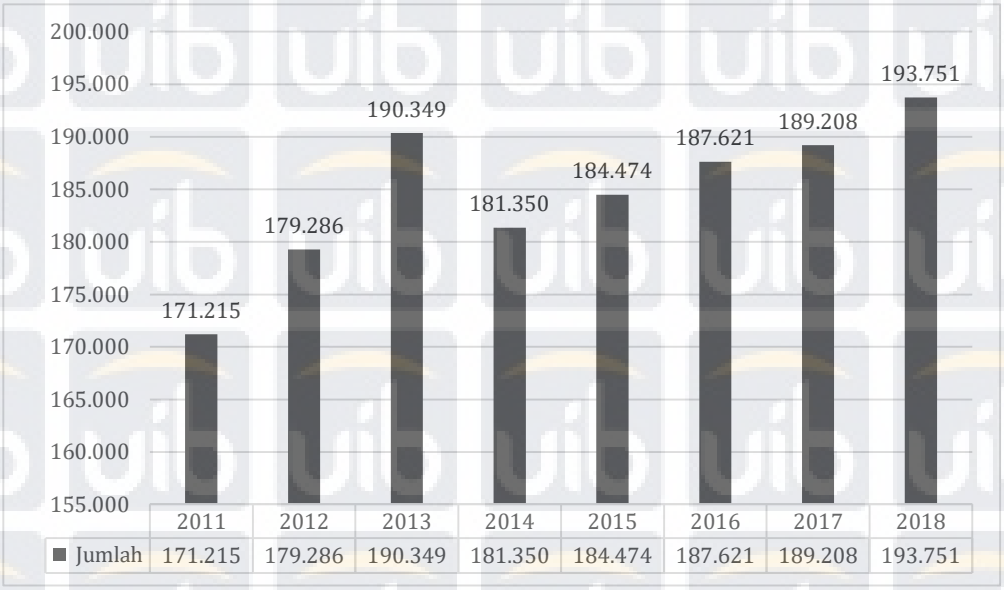
Daniel Adrian Warokka. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan, Komunikasi Internal, Penghargaan dan Kepemimpinan Terhadap Keterikatan Karyawan pada Karyawan Industri Manufaktur di Kota Batam.
UIB Repository©2020

Menurut data statistik Dinas Tenaga Kerja Kota Batam (2018), dijelaskan bahwa jumlah perusahaan dan jumlah tenaga kerja industri manufaktur cenderung meningkat dalam rentang waktu tahun 2011 – 2018. Pertumbuhan perusahaan industri manufaktur dan tenaga kerja industri manufaktur di kota Batam dijelaskan melalui gambar 1.1 dan gambar 1.2.



Gambar 1.1 Grafik Pertumbuhan Perusahaan Industri Manufaktur di Kota Batam, Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kota Batam (2018)

Daniel Adrian Warokka. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan, Komunikasi Internal, Penghargaan dan Kepemimpinan Terhadap Keterikatan Karyawan pada Karyawan Industri Manufaktur di Kota Batam.
UIB Repository©2020



Gambar 1.2 Grafik Pertumbuhan Tenaga Kerja Industri Manufaktur di Kota Batam, Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kota Batam (2018)

Dalam perkembangan dan kelangsungan perusahaan industri manufaktur di kota Batam, maka dibutuhkan tenaga kerja yang kompeten dan kapabel sehingga dapat bekerja dengan optimal. Untuk mencapai tujuan itu, sumber daya manusia berfungsi sebagai pembuat perencanaan, melakukan eksekusi, dan melakukan pengawasan terhadap seluruh aktifitas perusahaan. Mengingat begitu pentingnya fungsi sumber daya manusia, maka perusahaan mengupayakan agar memiliki pegawai yang berkompeten dan kapabel untuk membuat perusahaan tetap bergulir. Perusahaan mengupayakan berbagai metode sebagai upaya mengantisipasi resktriksi mengenai hajat sumber daya manusia yang berkualitas, misalnya dengan mempekerjakan karyawan yang memiliki kompetensi sesuai dan mengganjar penghargaan yang sinkron dengan yang dikerjakan sehingga karyawan merasa puas, merasa terikat dan bekerja dengan penuh tanggungjawab.

Daniel Adrian Warokka. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan, Komunikasi Internal, Penghargaan dan Kepemimpinan Terhadap Keterikatan Karyawan pada Karyawan Industri Manufaktur di Kota Batam.
UIB Repository©2020

Secara teori, keterikatan karyawan mempengaruhi semua aspek dari sumber daya manusia. Namun sebagian besar perusahaan di Indonesia masih mengabaikan betapa krusialnya keterikatan karyawan yang menyebabkan rendahnya tingkat keterikatan dalam sebuah perusahaan. Karyawan dan pimpinan perusahaan yang tidak terikat cenderung berdampak terhadap penurunan tingkat kualitas kinerja dan berakibat kepada terhambatnya kemajuan perusahaan dan juga tingginya tingkat *turnover*.

Keterikatan Karyawan didefinisikan secara luas, sehingga setiap perusahaan menetapkan suatu definisi konsep, unsur yang mempengaruhi, dan hasil luaran yang berbeda. Namun, penelitian yang dilakukan pada dasarnya mengandung unsur pengaruh yang sama, seperti *talent retention*, *individual performance*, *team performance,* dan *financial performance*.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan pengamatan penulis melalui fenomena terkini, maka penulis melakukan penelitian yang bertajuk **"Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan, Komunikasi Internal, Penghargaan dan Kepemimpinan terhadap Keterikatan Karyawan pada Karyawan Industri Manufaktur di Kota Batam**"

1.2 Permasalahan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Mengamati dan menilai apakah pelatihan dan pengembangan memberikan pengaruh terhadap keterikatan karyawan;

Daniel Adrian Warokka. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan, Komunikasi Internal, Penghargaan dan Kepemimpinan Terhadap Keterikatan Karyawan pada Karyawan Industri Manufaktur di Kota Batam.
UIB Repository©2020

b. Mengamati dan menilai apakah komunikasi internal memberikan pengaruh terhadap keterikatan karyawan;
c. Mengamati dan menilai apakah penghargaan memberikan pengaruh terhadap keterikatan karyawan; dan
d. Mengamati dan menilai apakah kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap keterikatan karyawan.

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

a. Untuk mengetahui pengaruh antara pelatihan dan pengembangan terhadap keterikatan karyawan;
b. Untuk mengetahui pengaruh antara komunikasi internal terhadap keterikatan karyawan;
c. Untuk mengetahui pengaruh antara penghargaan terhadap keterikatan karyawan; dan
d. Untuk mengetahui pengaruh antara kepemimpinan terhadap keterikatan karyawan.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Dalam penelitian diatas, dapat disimpulkan bahwa manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Bagi manajemen perusahaan: penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang bersifat konstruktif dan menjadi referensi pengambilan

Daniel Adrian Warokka. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan, Komunikasi Internal, Penghargaan dan Kepemimpinan Terhadap Keterikatan Karyawan pada Karyawan Industri Manufaktur di Kota Batam.
UIB Repository©2020

keputusan bagi manajemen perusahaan manufaktur dalam mengembangkan pemahaman dan metode keterikatan karyawan demi terciptanya kualitas sumber daya manusia yang unggul;

b. Bagi akademis: sebagai referensi dan informasi untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi keterikatan karyawan dalam industri jasa.

1.4. Sistematika Pembahasan

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini akan diuraikan secara singkat mengenai latar belakang penelitian, permasalah penelitian, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika pembahasan.

BAB II : KERANGKA TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Bab ini berisi tentang teori yang akan digunakan sebagai dasar untuk menganalisa pokok masalah yang berhubungan dengan variabel independen terhadap variabel keterikatan kerja sebagai variabel dependen serta metode yang digunakan dalam menganalisis data.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini menerangkan tentang rancangan penelitian, objek penelitian, definisi operasional variabel, teknik pengumpulan data, metode analisis data dan pengujian hipotesis.

Daniel Adrian Warokka. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan, Komunikasi Internal, Penghargaan dan Kepemimpinan Terhadap Keterikatan Karyawan pada Karyawan Industri Manufaktur di Kota Batam.
UIB Repository©2020

BAB IV : ANALISA DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan dijelaskan hasil analisa data yaitu menguji hipotesis dengan membahas hasil statistik deskriptif dari kuesioner, uji kualitas data dan pengujian hipotesis.

BAB V : KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN REKOMENDASI

Pada bab ini penulis memberikan kesimpulan akhir dari seluruh pembahasan yang sudah penulis sajikan, keterbatasan yang ada pada penelitian dan rekomendasi bagi peneliti selanjutnya.

Daniel Adrian Warokka. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan, Komunikasi Internal, Penghargaan dan Kepemimpinan Terhadap Keterikatan Karyawan pada Karyawan Industri Manufaktur di Kota Batam.
UIB Repository©2020