

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profile Perusahaan

PT Krakatau Engineering adalah perusahaan yang beroperasi pada bidang konstruksi, telah beroperasi selama 34 tahun sejak tahun 1988. Termasuk ke dalam ruang lingkup perusahaan rekayasa dan juga desain, sedangkan ruang lingkup layanan yang dilakukan PT Krakatau Engineering adalah dengan melayani proyek perusahaan induknya yaitu PT Krakatau Steel & Group, namun dalam rangka menjaga dan mempertahankan kredibilitasnya PT Krakatau Engineering juga melakukan pelayanan di luar dari perusahaan induknya. Proyek yang dimiliki PT Krakatau Engineering didapat dari hasil persaingan yang berupa tender terbuka, persaingan ini diikuti oleh kontraktor sejenis yang berasal dari nasional maupun internasional. Langkah tersebut merupakan bentuk pengembangan kredibilitas dan juga merupakan bentuk fondasi bagi PT Krakatau Engineering dalam memasuki pasar dalam bidang EPC (Engineering Procurement Construction) pada tingkat Regional Asean.

Perusahaan induk yaitu PT Krakatau Steel tidak tinggal diam disaat PT Krakatau Engineering melakukan pengembangan kredibilitasnya melainkan dengan memberikan pengawasan khusus untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki PT Krakatau Engineering baik kompetensi perusahaan maupun kompetensi karyawannya. selain itu juga memberikan arahan mengenai sertifikasi standar mutu, keselamatan, lingkungan, penilaian kinerja perusahaan dan arahan untuk menerapkan Tata Kelola Perusahaan yang baik. Selain itu sebagai perusahaan induk, PT Krakatau Steel juga memberikan dukungan berupa jaminan finansial dan dukungan berupa tenaga ahli yang berpengalaman khusus dari PT Krakatau Baja & Group.

Aset yang dimiliki PT Krakatau Engineering sebagai perusahaan yang beroperasi dalam bidang konstruksi adalah *human expert*, dalam menjaganya PT Krakatau Engineering melakukan proses regenerasi guna menjaga keberlangsungan pertumbuhannya. Proses regenerasi tersebut dilakukan dengan adanya rekrutmen fresh graduate yang didukung dengan adanya proses *transfer knowledge*, pelatihan intensif, dan manajemen pengetahuan.

Pada bidangnya PT Krakatau Engineering terkenal merupakan mitra yang baik khususnya pada bidang Steel Plant, Industry, Energy, Oil & Gas, dan Building & Infrastructure. Sampai saat ini, yang dimulai pada tahun 2013 PT Krakatau Engineering telah terhitung mempunyai total 5 anak perusahaan yaitu PT Krakatau Perbengkelan dan Perawatan, PT Konsultan Krakatau, PT Krakatau Samator, PT Krakatau Daedong Machinery, dan PT Wijaya Karya Krakatau Beton.

1.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

Visi

Menjadi Perusahaan Penyedia Solusi EPC dan Aplikasi Produk Baja yang handal

Misi

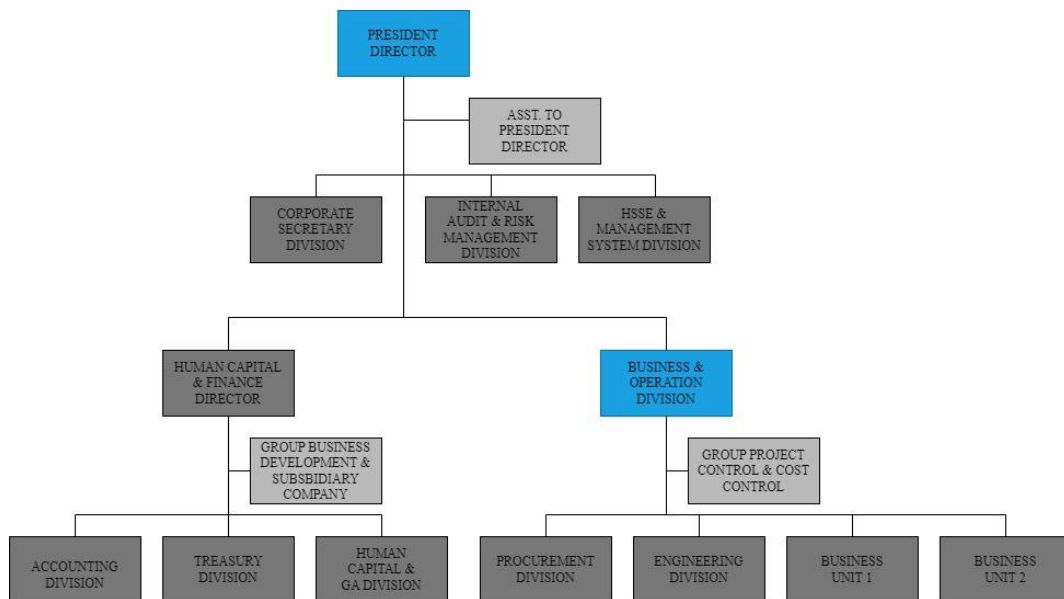
Menyediakan Solusi Konstruksi dan Perekayasaan (EPC), Aplikasi Produk Baja serta Perawatan di Bidang Industri dan Infrastruktur yang memberikan manfaat bagi *stakeholder*

1.1.3 Logo Perusahaan



Gambar 1. 1 Logo PT Krakatau Engineering

Sumber (Website PT krakatau Engineering, 2023)



Gambar 1. 2 Struktur Organisasi PT Krakatau Engineering

Sumber (Website PT Krakatau Engineering, 2023)

1.2 Latar Belakang Penelitian

Berdirinya sebuah perusahaan diliputi dengan adanya sumber daya untuk menjalankannya, salah satu sumber daya yang dimaksud ialah sumber daya manusia yang tentunya berkualitas karena semakin berkembangnya perusahaan maka perusahaan tentunya akan membutuhkan manajemen sumber daya manusia demi menjaga keberlangsungan dan memberikan kepastian dalam menghasilkan produktivitas, selain itu kualitas sumber daya manusia yang dijaga dan diperhatikan dapat menolong perusahaan untuk meraih target atau tujuan yang akan diraih. Dikatakan oleh Redmana *et al* (2021) bahwa kesadaran perusahaan akan sumber daya manusia sangat tinggi karena sebuah perusahaan akan mengetahui bahwa sumber daya manusia adalah kekuatan pokok untuk keberlangsungan proses pembangunan dan pengembangan bagi perusahaan.

Munculnya perkembangan dalam industri memberikan perubahan - perubahan yang secara tidak langsung menuntut perusahaan untuk beradaptasi sehingga dapat menghadapi perubahan - perubahan yang muncul tersebut. Perubahan tersebut tentunya dapat mempengaruhi fokus sebuah perusahaan dalam

menjamin tumbuh kembangnya sumber daya manusia yang dimiliki. Dijelaskan oleh Syaiful (2018) bahwa sebuah perusahaan akan selalu mengupayakan usaha terbaik dalam meningkatkan kinerja karyawannya dan juga akan semaksimal mungkin untuk berfokus pada keuntungan dan nilai perusahaan yang nantinya akan berdampak baik untuk karyawan maupun perusahaan itu sendiri.

Pengelolaan sumber daya terutama sumber daya manusia akan memiliki dampak yang efektif terhadap kinerja karyawan jika pengelolaan tersebut dilakukan secara maksimal. Pengelolaan tersebut akan berdampak dengan timbulnya hubungan baik antara karyawan dengan perusahaannya, sehingga akan berakhir dengan pemberian kinerja terbaik yang akan diberikan karyawan untuk perusahaannya, dijelaskan oleh Saks (dalam Handoyo & Setiawan, 2017).

Menurut Wahyudi (2019) perkembangan yang dialami oleh karyawan tidak terjadi secara cepat, sehingga perusahaan tentu menyadari dalam mengambil langkah yang tepat untuk menanganinya dengan pengelolaan sistem manajemen yang berfokus pada pengembangan dan potensi karyawan untuk dapat menghadapi tantangan yang dihadapi perusahaan. Seorang karyawan yang merasakan dukungan dari perusahaannya akan cenderung mengembangkan perasaan kewajiban untuk membalas kebaikan atau dukungan tersebut melalui sikap dan perilaku yang positif, hal tersebut diutarakan oleh Eisenberger *et al* (dalam Winarno *et al*, 2022).

Melalui beberapa penjelasan di atas sehingga diartikan bahwa sumber daya yaitu sumber daya manusia merupakan unsur yang penting bagi perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional yang dimiliki. Dapat dikatakan seperti itu karena sehebat apapun kualitas sistem yang dimiliki perusahaan pada akhirnya akan tetap bergantung pada aktivitas dari sumber daya manusia yang berusaha untuk membuatnya berhasil (Ashary, 2019). Begitu juga dengan kesiapan yang akan diberikan oleh sumber daya manusia, kesiapan dalam menghadapi perubahan - perubahan dalam industri yang tentunya akan selalu mengalami perkembangan.

Pada PT Krakatau Engineering yang merupakan perusahaan yang beroperasi pada bidang konstruksi dimana akan memiliki fokus utama terhadap pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki, karena dalam penyelesaian suatu proyek akan membutuhkan kerja sama yang baik antar anggota. Telah disebutkan

pada profile perusahaan terkait PT Krakatau Engineering yang merupakan salah satu anak perusahaan dari perusahaan induknya yaitu PT Krakatau Steel, yang diketahui bahwa pada tahun 2019 perusahaan induknya melakukan perampingan organisasi yang salah satunya adalah dengan melakukan *Spin Off* yang akan berdampak pada penambahan karyawan dari perusahaan induk terhadap anak perusahaan.

Spin Off menurut Rambe *et al* (2021) adalah sebuah kegiatan dengan melakukan pemisahan suatu badan usaha dari badan hukum yang menaunginya sehingga akan membuat badan usaha tersebut berdiri sendiri dengan aktivitasnya. Sedangkan menurut Umam & Antoni (dalam Nurfadilah & Samidi, 2019) merupakan upaya yang digunakan oleh sebuah perusahaan untuk restrukturisasi sehingga perusahaan akan tetap bisa untuk melakukan kegiatan operasional secara efisien dan efektif.

Dijelaskan oleh Burhan *et al* (2018) mengenai bentuk pengwujudan kepuasan kerja yang wajib diberikan dan dijaga, yang diwujudkan dengan adanya keinginan dan keahlian antara perusahaan dan karyawannya. Sedangkan menurut Nabawi (2019) menjelaskan tentang kepuasan kerja yaitu adalah bentuk umum dari aksi individu terhadap pekerjaannya berdasarkan interaksi terhadap rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan perusahaan, standar kinerja, dan terhadap kondisi lingkungan kerja. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh 4 faktor, pertama yaitu *Mentally Challenging Work*, kedua *Equitabel Rewards*, ketiga *Supportive Working Conditions*, dan keempat adalah *Supportive Colleagues*, 4 faktor ini dijelaskan oleh Robbins (dalam Qonitah & Wardani, 2020). Sedangkan menurut Hasibuan (dalam Burhan *et al*, 2018) menjelaskan tentang hal yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah balas jasa yang adil dan layak, penugasan posisi berdasarkan keahlian, berat ringannya pekerjaan, lingkungan kerja, peralatan untuk pekerjaan, sikap pemimpin, dan sifat pekerjaan.

Faktor atau hal lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah keterikatan karyawan atau *Employee Engagement*, dimana dikatakan oleh Firmansyah (dalam Sholikhah *et al*, 2022: 2) bahwa keterikatan karyawan dengan tingkat yang tinggi yang dimiliki oleh karyawan akan membuat karyawan memberikan pekerjaannya

dengan aktif untuk membantu pertumbuhan perusahaannya. Faktor tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sucahyowati dan Cahyowandi (2022) bahwa jika keterikatan karyawan baik maka akan membuat kepuasan kerja meningkat, dari penelitian yang dilakukan oleh Wulandari *et al* (2022) dikatakan bahwa keterikatan karyawan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya penelitian yang mendukung pernyataan tersebut dilakukan oleh Cahyo (2021) dengan mengatakan bahwa keterikatan karyawan memiliki pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan dengan hasil *survey* yang dilakukan oleh PT Krakatau Engineering, berikut merupakan hasil perhitungan nilai index yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kategori yang digunakan dalam menentukan kategori dari tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan:

Tabel 1. 1 Hasil Survey Kepuasan Kerja PT Krakatau Engineering

No	Variable	Tingkat Kepuasan	Catatan
1	Alignment	77.72%	Secara rata-rata berada berada di kategori memuaskan, namun untuk variabel Compensation masih berada di angka 56,81%. Masih perlu ditingkatkan.
2	Planning	73.08%	
3	Management	68.78%	
4	Supervisory	75.63%	
5	Performance	78.29%	
6	Career Development	69.06%	
7	Compensation	56.81%	
8	Working Condition	72.97%	
	Index Kepuasan (CSI)	71.54%	
		Grade	Memuaskan

Sumber: PT Krakatau Engineering, 2019-2021

Tabel 1. 2 Kategori Pengukuran Survey Kepuasan Kerja PT Krakatau Engineering

Kategori	Grading
Sangat Tidak Memuaskan	0% - 20%
Tidak Memuaskan	>20% - 40%
Cukup Memuaskan	>40% - 60%
Memuaskan	>60% - 80%
Sangat Memuaskan	>80% - 100%

Sumber: PT Krakatau Engineering, 2019-2021

Maka dari tabel di atas dapat dilihat bahwasanya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan PT Krakatau Engineering berada pada kategori Memuaskan, dengan persentase variabel tertinggi yaitu kinerja yaitu 78,29% dan variabel dengan persentase terendah yaitu kompensasi sebesar 56,81%.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan 5 narasumber dari PT Krakatau Engineering, 4 diantaranya mengakui bahwa kepuasan kerja yang mereka rasakan adalah disaat atasan pada perusahaannya memberikan pujian maupun pengakuan atas hasil kerja yang mereka kerjakan sesuai dengan target atau instruksi yang diberikan. Selain itu 4 narasumber tersebut juga mengakui bahwa pendapat yang mereka berikan selalu diperhitungkan secara bersama dengan atasannya. Dari pihak kepala divisi yang juga merupakan salah satu narasumber, memberikan pemahamannya terhadap kepuasan kerja dengan memberikan keterangan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek - aspek menyenangkan maupun tidak mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing - masing pekerja. Selain itu, pemahaman lainnya terkait dengan kepuasan kerja adalah tentang perlakuan perusahaan untuk meningkatkan kepuasan karyawan yaitu dengan adanya kesesuaian dan keselarasan pekerjaan dengan pencapaian karir, gaji, tunjangan, dan fasilitas.

Penjelasan keterikatan karyawan itu sendiri adalah sebuah perasaan atau sebuah komitmen yang dirasakan oleh karyawan ketika bekerja dalam suatu perusahaan sehingga dapat berpotensi dalam memberikan dampak atas meningkatnya atau menurunnya kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan

(Jennifer & Asri, 2022). Pada sebuah perusahaan keterikatan karyawan adalah suatu hal yang penting yang harus diawasi, dikarenakan dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena artian positif dari keterikatan karyawan yaitu keterikatan yang berarti keterikatan karyawan dengan perusahaannya. Sehingga sangat penting bagi perusahaan untuk memperhatikan hal tersebut untuk membantu perusahaan dalam meraih tujuan yang ingin dicapai, karena dengan keterikatan karyawan yang baik akan menghadirkan antusiasme seorang karyawan dalam memberikan usaha terbaik bagi perusahaan (Endayani & Saman, 2021).

Berdasarkan hasil *survey* yang dilakukan oleh PT Krakatau Engineering, berikut hasil perhitungan nilai index yang mempengaruhi keterikatan karyawan dan kategori yang digunakan dalam menentukan kategori dari keterikatan yang dirasakan oleh karyawan:

Tabel 1. 3 Hasil Survey Keterikatan Karyawan PT Krakatau Engineering

No	Variable	Tingkat Keterikatan	Catatan
1	Imbalan & Fasilitas	60.80%	Untuk variabel komitmen sudah sangat terikat, namun dari variabel Imbalan dan fasilitas mendekati kategori cukup terikat.
2	Kehadiran	82.50%	
3	Produktivitas	82.00%	
4	Retensi	71.50%	
5	Komitmen	85.70%	
6	Kebanggaan	73.90%	
	Index Keterikatan	76.08%	
		Grade	Terikat

Sumber: PT Krakatau Engineering, 2019-2021

Tabel 1. 4 . Kategori Pengukuran Survey Keterikatan Karyawan PT Krakatau Engineering

Kategori	Grading
Sangat Tidak Terikat	0% - 20%
Kurang Terikat	>20% - 40%
Cukup Terikat	>40% - 60%
Terikat	>60% - 80%
Sangat Terikat	>80% - 100%

Sumber: PT Krakatau Engineering, 2019-2021

Maka dari tabel di atas dapat dilihat bahwa keterikatan karyawan yang dirasakan oleh karyawan PT Krakatau Engineering berada pada kategori memuaskan, dengan persentase variabel tertinggi yaitu komitmen yaitu 85,7% dan variabel dengan persentase terendah yaitu imbalan dan fasilitas sebesar 60,8%.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan 5 narasumber yang sama, 4 diantaranya menunjukkan pemahaman terkait keterikatan karyawan, dengan memberikan penjelasan bahwa keterikatan karyawan merupakan sebuah alat ukur keterikatan mengenai hubungan antara manajemen perusahaan dengan karyawan dalam memiliki komitmen dan menjalankan pekerjaan sesuai dengan tujuan perusahaan. Dan 4 narasumber diantaranya dengan posisi sebagai karyawan merasa selalu mendapat dukungan sebagai bentuk dukungan yang didapat dari atasan dan lingkungan yang mendukung.

Terkait dengan kepuasan kerja yang telah dijelaskan, dikatakan oleh Rahmadani *et al* (2022) bahwa kompensasi merupakan faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menurut Azhar *et al* (2020) mengatakan bahwa besarnya kompensasi yang diterima oleh karyawan merupakan hal yang mencerminkan karyawan itu sendiri, seperti status dan pengalaman karyawan tersebut karena semakin besar kompensasi yang diterima menandakan tingginya jabatan yang dimiliki dan akan berdampak pada kepuasan kerja yang dirasakan akan semakin baik. Selain itu menurut Arifin (dalam Azhar *et al*, 2020) kompensasi adalah pendapatan yang diterima oleh karyawan baik dalam bentuk uang dan

barang dan secara langsung maupun tidak langsung, hal tersebut merupakan bentuk penghargaan ataupun balas jasa dari perusahaan kepada karyawannya, sehingga hal tersebut berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan karena merasa dihargaidan diperhatikan oleh perusahaan.

Melalui uraian diatas dan fenomena yang terjadi dapat dikatakan bahwa fokus penelitian yang diambil adalah untuk mengetahui pengaruh yang diberikan dari Kompensasi dan Keterikatan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Keterikatan Karyawan pada PT Krakatau Engineering.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan, berikut pertanyaan terkait penelitian yang dilakukan, dibawah ini:

1. Bagaimana Kompensasi, Keterikatan Karyawan, dan Kepuasan Kerja pada PT Krakatau Engineering?
2. Bagaimana Kompensasi dan Keterikatan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja pada PT Krakatau Engineering?
3. Bagaimana Kompensasi terhadap Keterikatan Karyawan pada PT Krakatau Engineering?

1.4 Tujuan Penelitian

Berikut diuraikan terkait tujuan dilakukannya penelitian, di bawah ini:

1. Untuk mengetahui Kompensasi, Keterikatan Karyawan, dan Kepuasan Kerja pada PT Krakatau Engineering.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Keterikatan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja PT Krakatau Engineering.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Keterikatan Karyawan pada PT Krakatau Engineering.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Aspek praktis

1. Penelitian yang dilakukan dapat dijadikan sebagai informasi terkait dengan variabel yang dapat menjadi pengaruh dalam Kompensasi.
2. Penelitian yang dilakukan dapat dijadikan informasi terkait dengan dampak yang diberikan Kompensasi.
3. Penelitian yang dilakukan dapat dijadikan informasi untuk membantu perusahaan mengetahui gambaran mengenai kompensasi, kepuasan kerja, dan keterikatan karyawan
4. Penelitian yang dilakukan dapat dijadikan informasi untuk membantu perusahaan terkait hal yang bisa dilakukan oleh perusahaan tentang kompensasi, kepuasan kerja, dan keterikatan karyawan untuk perusahaannya.

1.5.2 Aspek teoritis

1. Penelitian yang dilakukan dapat dijadikan sebagai pembelajaran dan penambahan wawasan terkait dengan pembahasan teori dalam penelitian yaitu kompensasi, kepuasan kerja, dan keterikatan karyawan.
2. Penelitian yang dilakukan dapat dijadikan sebagai tambahan pemikiran bagi penelitian – penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kompensasi, kepuasan kerja, dan keterikatan karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

BAB I PENDAHULUAN

Bab I meliputi penjelasan yang umum, singkat dan padat yang dengan tepat menggambarkan isi penelitian, yang didalamnya meliputi: Gambaran Umum Objek Penelitian, Latar Belakang Penelitian, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistematika Penulisan Tugas Akhir.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab II menjelaskan teori secara umum hingga penjelasan teori secara spesifik, penjelasan tersebut diikuti dengan penelitian terdahulu dan diteruskan oleh kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab III menampilkan pendekatan, metode, dan teknik yang dipakai guna melakukan pengumpulan dan analisis yang bisa menjawab permasalahan dalam penelitian. Uraian dalam Bab ini berisi: Jenis Penelitian, Operasional Variabel, Populasi dan Sampel, Pengumpulan Data, Uji Validitas dan Reliabilitas, dan Teknik Analisa Data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab IV merupakan uraian yang dijelaskan secara sistematis terkait dengan hasil penelitian dan pembahasan dijabarkan terurut menggunakan perumusan masalah serta tujuan penelitian dan ditulis dalam sub judul tersendiri. Bab ini berisi dua bagian, yaitu: bagian pertama menyajikan hasil dari penelitian sedangkan bagian kedua menyajikan terkait pembahasan dan analisis hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab V berisi kesimpulan atas jawaban dari pertanyaan penelitian dan diikuti dengan saran terkait dengan manfaat dari penelitian.