

BAB I

PENDAHULUAN

I.I Latar Belakang

Sumber daya manusia sangat penting dalam era globalisasi saat ini. Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, kualitas sumber daya manusia harus selalu dikembangkan dan diarahkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia perusahaan dapat dioptimalkan untuk mencapai tujuan mereka. Menurut Kalani & Kamrani (2017) untuk mencapainya, diperlukan sumber daya manusia yang handal dan terampil melalui keterlibatan tim, kesejahteraan tempat kerja, dan keterlibatan karyawan.

Keterlibatan karyawan sangat penting untuk keberhasilan perusahaan. Karyawan suatu perusahaan tidak hanya menjadi bagian dari menjalankan operasinya, tetapi juga menjadi aset berharga yang berkontribusi pada keberhasilan perusahaan. Agar perusahaan berhasil, karyawan harus benar-benar terlibat dengan perusahaan. Keterlibatan karyawan adalah tingkat keterlibatan dan komitmen seorang karyawan terhadap organisasi dan nilai-nilainya. Karyawan menjadi sadar akan tanggung jawabnya terhadap tujuan perusahaan dan dapat memberikan motivasi kepada rekan kerja untuk mencapai tujuan organisasi (Anitha, 2014).

Keterlibatan karyawan adalah alat yang efektif untuk membantu setiap perusahaan dalam upayanya untuk memperoleh keunggulan kompetitif dibandingkan organisasi lain. Jika dikelola dan dilibatkan dengan baik, manusia adalah aset paling berharga karena merupakan salah satu elemen yang pesaing tidak dapat meniru atau meniru. Menurut Wood et al., (2016) keterlibatan karyawan dianggap sebagai ukuran paling penting kekuatan suatu perusahaan.

Hasil temuan empiris tentang hubungan antara keterlibatan tim dan karyawan memberikan hasil yang berbeda. Variabel keterlibatan tim dan kesejahteraan tempat kerja digunakan dalam penelitian ini tentang pengaruh

keterlibatan karyawan. Tim adalah kelompok dua atau lebih individu yang berbeda yang bekerja sama selama jangka waktu tertentu, bergantung satu sama lain, dan bergerak maju menuju tujuan, nilai, dan misi yang sama. Untuk mencapai tujuan perusahaan, tim dapat meningkatkan hubungan antar anggota. Lawasi & Triatmanto (2017) menyatakan bahwa definisi ini terdiri dari tiga elemen. Pertama, minimal dua orang diperlukan. Kedua, anggota tim berinteraksi secara teratur, dan ketiga, mereka memiliki tujuan yang sama. Kerja sama yang didasarkan pada kesadaran pencapaian kinerja dan prestasi sangat erat terkait dengan setiap tim dan individu. Banyak masalah yang tidak dapat diselesaikan secara mandiri dapat diselesaikan dengan bekerja sama. Keunggulan kerja tim yang dapat diandalkan adalah munculnya berbagai penyelesaian secara sinergi dari berbagai orang yang bekerja sama.

Keterlibatan tim sangat penting untuk pertumbuhan jangka panjang perusahaan dan untuk mendapatkan keuntungan yang lebih besar di persaingan perusahaan yang semakin menantang. Tanpa keterlibatan tim yang baik, keberhasilan kerja tidak dapat dicapai. Keterlibatan dalam tim akan memberikan energi dan sinergisitas kepada mereka yang terlibat dalam tim. Menurut Costa et al., (2014) keterlibatan tim didefinisikan sebagai keadaan pikiran yang positif, memuaskan, dan berhubungan dengan pekerjaan yang dicirikan oleh semangat, dedikasi, dan penyerapan. Mereka yang terlibat dalam pekerjaan mereka cenderung memiliki semangat dan antusiasme yang tinggi, yang berdampak pada tugas dan kinerja mereka.

Ketika seorang karyawan merasa nyaman dengan pekerjaannya, itu disebut kesejahteraan tempat kerja. Ini berkaitan dengan perasaan dan kepuasan karyawan secara umum terhadap pekerjaan mereka. Baik organisasi maupun individunya bergantung pada kesejahteraan tempat kerja. Salah satu komponen penerapan kesejahteraan subjektif di tempat kerja adalah kesejahteraan tempat kerja yang berdampak pada kesejahteraan karyawan. Kesejahteraan tempat kerja merupakan komponen penting yang menentukan keberlangsungan jangka panjang suatu organisasi, karena sangat penting untuk meningkatkan kesejahteraan tempat kerja

hal ini akan berdampak positif pada kinerja karyawan secara keseluruhan (Slemp et al., 2015).

Objek penelitian ini adalah CV Pakem Print and Pack Semarang. Perusahaan digital percetakan dan pembungkus CV Pakem Print and Pack Semarang berlokasi di Jalan Lamper Tengah No. 644, Lamper Tengah, Kota Semarang. Melayani semua kebutuhan percetakan. Dengan tujuan membantu dalam memenuhi kebutuhan pembungkus dan *branding*, mereka membuat berbagai produk, seperti kaos, *stiker*, buku, *poster*, kartu nama, kalender perusahaan, dan *packaging*. Jenis layanan CV Pakem Print and Pack Semarang mencakup percetakan *offset*, yang mencakup cetak buku, *flyer*, kemasan, dan berbagai produk cetakan lainnya. Pelanggan tidak hanya mendapatkan harga yang lebih rendah karena jumlah cetak yang lebih banyak tetapi juga mendapatkan hasil cetak yang memuaskan dengan cetak *offset*. Kebutuhan Anda untuk cetak dokumen, *poster*, *flyer*, kartu nama, label, *packaging*, dan produk lainnya dapat dipenuhi dengan cetakan digital. *Packaging* dapat memenuhi kebutuhan kemasan Anda dalam jumlah besar maupun kecil, dan kami dapat mengerjakan berbagai macam bahan, mulai dari *duplex*, *Ivory*, hingga karton *corrugated*.

Dalam penelitian ini terdapat penelitian terdahulu. Beberapa penelitian tentang bagaimana keterlibatan tim memengaruhi keterlibatan karyawan menghasilkan hasil yang berbeda, seperti penelitian Nelson (2021) yang menunjukkan bahwa keterlibatan tim berdampak positif dan signifikan terhadap keterlibatan karyawan. Namun, penelitian Pranitasari & Rozaq (2020) menemukan bahwa keterlibatan tim tidak berdampak positif dan signifikan terhadap keterlibatan karyawan. Oleh karena itu, peneliti ingin melakukan pengujian dan penelitian yang sama tentang keterlibatan tim terhadap keterlibatan karyawan pada CV Pakem Print and Pack Semarang.

Penelitian tentang pengaruh kesejahteraan tempat kerja terhadap keterlibatan karyawan menghasilkan hasil yang berbeda. Penelitian Wajong et al., (2019) menemukan bahwa kesejahteraan tempat kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap keterlibatan karyawan. Namun, penelitian Wieneke

et al., (2019) menemukan bahwa kesejahteraan tempat kerja tidak mempengaruhi keterlibatan karyawan secara signifikan atau positif.

Berdasarkan latar belakang dan temuan penelitian sebelumnya. Karena itu CV Pakem Print and Pack Semarang harus divalidasi secara empiris. Melihat adanya peran yang signifikan dalam meningkatkan ekonomi, maka CV Pakem Print and Pack Semarang dipilih. Selain perbedaan, penelitian ini bertujuan untuk mereplikasi penelitian sebelumnya dengan menambah jumlah variabel independen dan melibatkan semua pekerja CV Pakem Print and Pack Semarang sebagai responden penelitian.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah terjadinya inkonsistensi dari hasil Penelitian Nelson (2021) menemukan bahwa keterlibatan tim memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap keterlibatan karyawan, sementara penelitian Pranitasari & Rozaq (2020) menemukan bahwa keterlibatan tim memiliki pengaruh yang negatif terhadap keterlibatan karyawan. Hasil penelitian Wajong et al., (2019) menemukan bahwa kesejahteraan tempat kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap keterlibatan karyawan. Di sisi lain, penelitian yang dilakukan oleh Wieneke et al., (2019) menemukan bahwa kesejahteraan tempat kerja berpengaruh negatif terhadap keterlibatan karyawan. Karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkonfirmasi inkonsistensi tersebut. Berdasarkan rumusan masalah, pertanyaan penelitian berikut disusun:

1. Apakah keterlibatan tim mempengaruhi keterlibatan karyawan pada CV Pakem Print and Pack Semarang?
2. Apakah kesejahteraan tempat kerja mempengaruhi keterlibatan karyawan pada CV Pakem Print and Pack Semarang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut sesuai dengan masalah yang dihadapi:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh keterlibatan tim terhadap keterlibatan karyawan CV Pakem Print and Pack Semarang.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kesejahteraan tempat kerja terhadap keterlibatan karyawan CV Pakem Print and Pack Semarang.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka manfaat dari penelitian adalah sebagai berikut:

A. Manfaat Teoritis

1. Bagi Pihak Akademisi: Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan tentang bagaimana kesejahteraan tempat kerja dan keterlibatan tim mempengaruhi keterlibatan karyawan.
2. Untuk peneliti lain, penelitian ini diharapkan menjadi sumber informasi untuk mengetahui tentang pengaruh keterlibatan tim dan kesejahteraan tempat kerja terhadap keterlibatan karyawan.

B. Manfaat Praktis

1. Penelitian ini akan membantu perusahaan dalam meningkatkan keterlibatan karyawan dengan meningkatkan kualitas keterlibatan tim dan kesejahteraan tempat kerja karyawan CV Pakem Print and Pack Semarang.
2. Penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan dan referensi untuk penelitian lain yang berkaitan dengan topik yang sama.