

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan yang memproduksi barang tentunya mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Dengan kata lain perusahaan ingin mencapai produktivitas yang maksimal. Secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, dan uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk, dan nilai, Sutrisno (2019:99). Menurut Sinungan (2014:14) produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat umum yang mempunyai tujuan menyediakan banyak barang dan jasa yang akan di gunakan oleh manusia.

Produktivitas kerja merupakan tolak ukur atau hal penting bagi perusahaan. Sebuah perusahaan jika memiliki karyawan yang produktif, maka dapat mencapai produktifitas secara maksimal dan meningkatkan keuntungan bagi perusahaan. Adapun hal lain yang dapat terjadi jika perusahaan memiliki karyawan yang tidak produktif, akan mempengaruhi perusahaan dan bermacam kerugian. Karyawan yang tidak memenuhi target pekerjaan, akan berpengaruh terhadap produksi perusahaan dan akan berdampak pada pendapatan perusahaan. Hal ini akan berimbas pada perusahaan dan karyawan, seperti pengangguran dan kebangkrutan.

Pada dasarnya upaya dalam meningkatkan produktivitas kerja dimulai dari karyawan yang ada di dalam perusahaan. Semua karyawan harus di beri kesempatan untuk terlibat ke dalam program-program yang ada di dalam

perusahaan, mereka harus di dorong untuk dapat mengerjakan pekerjaannya lebih baik lagi. Karyawan yang produktif akan memberikan produktivitas dengan hasil yang maksimal terhadap perusahaan.

PT. Kelola Mina Laut (KML) adalah perusahaan yang sukses mengembangkan industri perikanan terpadu yang terlengkap dan sebagai pemain terbesar bisnis perikanan Indonesia. PT. Kelola Mina Laut (KML) didirikan pada tanggal 18 Agustus 1994 oleh Mohammad Nadjikh. Berawal dari unit pengolahan ikan teri nasi (*chirimen*) dengan pasar ekspor ke Jepang yang sangat sederhana di desa Sobontoro, Kecamatan Tambakboyo, Kabupaten Tuban. Kini PT. Kelola Mina Laut (KML) berkembang menjadi perusahaan yang berkelas dunia serta memperluas produksi tidak hanya pengelolaan hasil laut dan perikanan (*seafood*) yang meliputi ikan (*fish*), udang (*shrimp*), rajungan (*crab*), teri nasi (*chirimen*), *seafood* olahan (*value added*), surimi dan baso seafood (*fish ball*). Dengan semangat inovasi dan *entrepreneurship* yang terus dilakukan, serta banyaknya peluang bisnis seafood yang sudah di geluti, saat PT. Kelola Mina Laut (KML) mengembangkan bisnis *vegetable* (*hortikultura* atau sayur-sayuran) industri penangkapan, pengumpulan dan perdagangan ikan, pemasaran dan distribusi pasar domestik seasoning (bumbu) yang dikembangkan secara industri terpadu dari hulu sampai ke hilir dengan menerapkan *supply chain management*, *value chain management*, *marketing* dan *branding* yang bersaing secara global. Visi KML food adalah menjadi **Perusahaan makan terpadu Indonesia yang paling kompetitif** dan di harapkan tahun 2020 PT. Kelola Mina Laut (KML) food menjadi “**KITCHEN OF INDONESIA**”. Untuk tahun 2030 manajemen PT. Kelola Mina Laut (KML) food mempunyai target PT. Kelola Mina Laut (KML) food menjadi “*Global Food Company*”. Dimana KML food menjadi produk kebanggaan keluarga Indonesia, di setiap dapur dan lemari es rumah

tangga Indonesia selalu tersedia produk KML food yang beku, siap masak dan saji yang merupakan makanan sehat, aman, kaya nutrisi, dan berprotein tinggi.

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya juga di tentukan dari SDM dalam perusahaan itu. SDM yang berkualitas tentunya menjadi tolak ukur pada setiap perusahaan agar nantinya dapat memberikan keuntungan besar pada perusahaan tersebut. Kualitas SDM itu sendiri dapat dilihat dari seberapa besar kontribusinya dalam menjalankan perusahaan tersebut. Kontribusi akan maksimal jika setiap SDM memiliki keterikatan yang tinggi pada perusahaan tersebut. Dengan kata lain, kekuatan perusahaan di tentukan oleh orang-orang yang mendukung perusahaan. Beruntung lagi, apabila perusahaan sudah memiliki karyawan yang mempunyai rasa keterikatan seperti antusiasme, fokus, berenergi, serta berfikir dan bekerja secara produktif kepada perusahaan. Para pekerja merasakan bahwa dirinya benar-benar di butuhkan dalam perusahaan, dan merasa memiliki perusahaan, seakan akan masalah perusahaan adalah masalah dirinya juga. Keterikatan karyawan berpengaruh pada kinerja secara keseluruhan dan menjadi kunci keberhasilan *profitabilitas* organisasi, dan dapat meningkatkan kinerja pada karyawan, mempertahankan karyawan, menghasilkan kepuasan serta keberhasilan untuk organisasi.

Karyawan yang terikat (*employee engagement*) merupakan karyawan yang produktif. Adapun fenomena produktivitas kerja yang menurun terjadi pada PT.Kelola Mina Laut (KML) Gresik, yaitu tidak tercapainya target yang telah di tetapkan perusahaan. Menurut direktur PT. Kelola Mina Laut (KML) Gresik, dalam waktu beberapa bulan terakhir karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan yang di berikan perusahaan dengan tepat waktu. Hal itu akan menghambat untuk tercapainya hasil kerja yang maksimal. Berikut kutipan wawancara peneliti dengan direktur PT. Kelola Mina Laut (KML) Gresik.

“setiap perusahaan pasti pernah mengalami situasi seperti ini. Tidak semua dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang di tentukan. Namun hal ini pasti akan memeberi efek untuk hasil kerja selanjutnya (wawancara,agustus 2019”).

Hal di atas menunjukkan masih adanya karyawan yang belum bekerja secara optimal bahkan cenderung bekerja seadanya dan menunjukkan hasil kerja yang lebih rendah di karenakan antusiasme karyawan yang rendah. Seperti yang di kemukakan oleh salah satu karyawan PT. Kelola Mina Laut (KML) Gresik.

“kami bekerja semampu kami saja, karena kami disini hanya sebagai karyawan bukan pemilik perusahaan. (wawancara,agustus 2019”).

Faktor produktivitas kerja salah satunya adalah karyawan merasa terlibat dalam organisasi dimana para pekerja merasa dirinya dibutuhkan dalam perusahaan. seakan-akan dirinya memiliki perusahaan, timbulnya rasa cinta terhadap perusahaan dan menjadikan masalah perusahaan adalah masalah dirinya. Ciri-ciri karyawan yang merasa terikat yaitu mengerahkan dan menunjukkan semua usaha baik fisik, pemikiran maupun perasaan dalam melakukan pekerjaan, *antusiasme*, semangat, dedikasi, larut dalam pekerjaan. Serta karyawan menginternalisasikan semua tujuan dan aspirasi perusahaan sebagai tujuan dan aspirasi miliknya juga. Hal di atas menunjukkan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja memiliki perilaku yang sesuai dengan ciri keterikatan karyawan. keterikatan karyawan merupakan suatu bentuk keterlibatan individu di dalam perusahaan dengan menunjukkan sikap antusias dalam melakukan pekerjaan dan berenergi serta mampu memberikan usaha melebihi apa yang di harapkan oleh perusahaan dalam bekerja.

Keterikatan merupakan suatu hal yang sangat penting yang harus dimiliki oleh karyawan untuk menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi. Dalam hal ini tentunya keterikatan karyawan mempengaruhi hasil produktivitas kerja pada karyawan. Karyawan yang merasa terikat akan merasa dirinya di butuhkan dalam perusahaan dan seakan-akan dirinya memiliki perusahaan tersebut, serta timbulnya rasa cinta terhadap perusahaan dan menjadikan masalah perusahaan adalah dirinya sendiri. Keterikatan jangka panjang harus di mulai dari komunikasi yang baik antara atasan dan karyawan serta rekan kerja sehingga menumbuhkan lingkungan yang positif. Komunikasi yang kurang baik akan menciptakan suasana dimana karyawan menjadi tidak terikat (merasa bukan dari perusahaan/organisasi). keterikatan karyawan mendorong komitmen bersama antara karyawan dengan perusahaan, dimana seorang karyawan harus bisa *performancc* yang tinggi (*high performance*) untuk memberi kontribusi yang terbaik.

1.2 RUMUSAN MASALAH

Dari latar belakang di atas dapat merumuskan masalah sebagai berikut : “bagaimana peranan *employee engagemet* (keterikatan karyawan) pada produktivitas karyawan PT.Kelola Mina Laut (KML) Gresik?”

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui peranan keterikatan karyawan pada produktivitas karyawan PT.Kelola Mina Laut (KML) Gresik.

1.4 MANFAAT PENELITIAN

a. Aspek akademis

Penelitian ini di harapkan dapat menjadi acuan atau referensi bagi penelitian lain yang sejenis di waktu yang akan datang. Penelitian ini juga di harapkan dapat di jadikan sarana mengaplikasikan teori yang sudah di dapatkan, khususnya mengenai manajemen sumber daya manusia. Serta menambah wawasan dan kemampuan berpikir mengenai penerapan teori yang telah di dapat dari mata kuliah yang telah di terima kedalam penelitian yang sebenarnya.

b. Aspek teoritis

Dapat memberikan sumbangan kepada ilmu pengetahuan, terutama ilmu manajemen dan organisasi tentang employe engagement dan produktivitas kerja. Penelitian ini juga di harapkan menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.

c. Aspek praktis

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan mengenai apa yang harus dilakukan perusahaan terkhusus dalam meningkatkan perilaku produktivitas kerja.