

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan sebuah perusahaan (organisasi) dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak di bidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dan disepakati bersama sebelumnya. Mempertahankan karyawan terbaik yang dimiliki merupakan salah satu usaha perusahaan dan hal tersebut tidaklah dicapai dengan cara yang mudah dan instan. Karena segala sesuatu harus dilakukan secara penuh supaya hasil yang diterima oleh perusahaan juga maksimal dengan memperhatikan karyawan-karyawan terbaik untuk dipertahankan guna memberikan hal yang positif untuk keberlangsungan majunya perusahaan. Semua itu tidak lepas dari peran sumber daya manusia perusahaan itu sendiri yaitu karyawan, terlebih kinerja para karyawan yang sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaannya.

Pengelolaan sumber daya manusia secara baik dan progresif dapat menjadi awal yang baik bagi kelancaran implementasi program kerja perusahaan dan pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia semakin dianggap penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, karena kunci keberhasilan untuk memenangkan bisnis agar mampu *survive* dan berkembang berada pada sumber daya manusia selaku pelaku bisnis (Handoko, 2008).

Mengingat pentingnya peran karyawan dalam menjalankan aktivitas perusahaan, maka pihak manajemen perusahaan dituntut untuk senantiasa memperhatikan dengan bersungguh-sungguh pada tenaga kerjanya agar kinerja yang dicapai oleh karyawan dapat meningkat dan sesuai dengan target

perusahaan. Cara meningkatkan kinerja karyawan, pihak manajemen perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang ada disekitarnya. Perusahaan harus memperhatikan tidak hanya faktor eksternal seperti teknologi, sosial, budaya politik dan persaingan, tetapi juga harus memperhatikan faktor internal dari perusahaan itu sendiri karena sejauh mana tujuan perusahaan telah dicapai dapat dilihat dari seberapa besar perusahaan memenuhi tuntutan lingkungannya. (Rivai dan Sagala, dalam Rustono 2015). Faktor produksi merupakan salah satunya, yang meliputi modal, sumber daya alam, mesin, tenaga kerja. Dalam perusahaan para karyawan dituntut untuk dapat melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya secara profesional, yang berarti karyawan dituntut untuk selalu berfikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi, memiliki motivasi tinggi dan penuh dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya (Hamid dalam Azizah, 2016).

Salah satu perusahaan yang memperhatikan kinerja karyawannya adalah PT. Kayu Mebel Indonesia Sidoarjo. Sejak resmi dibuka pada awal Januari 2017 lalu yang memisahkan diri dari perusahaan yang telah mengikatnya bertahun-tahun yaitu PT. Pancawana Indonesia kini PT. Kayu Mebel Indonesia ini mampu membuat terobosan dengan mendirikan perusahaan sendiri dalam bidang pembuatan mebel yang pendistribusiannya sudah mencapai pasar internasional. Sebagai salah satu produsen *highclass* atau skala profesional besar yang beroperasi pada proses pembuatan bahan mebel seperti lemari, meja, pintu, buffet dll. Meski perusahaan ini tidak memiliki merek sendiri namun seiring berkembangnya jaman yang semakin maju dengan produk yang dihasilkan tidak kalah dengan perusahaan lain yakni sampai ke pasar internasional. Karena rendahnya pasar di Indonesia maka perusahaan tidak membuat merek sendiri dan

memutuskan untuk bekerja sama dengan konsumen yang sudah terpercaya. Meski begitu PT. Kayu Mebel Indonesia Sidoarjo ini sudah memenuhi standar legalitas kayu yang sudah sesuai dengan Peraturan direktur Jendral Pengelolaan Hutan Produksi Lestari Nomor : P.14/PHPL/SET/4/2016

PT. Kayu Mebel Indonesia Sidoarjo ini merupakan salah satu perusahaan mebel yang mendapat sorotan lebih dari masyarakat Sidoarjo sebagai tempat memproduksi barangnya. Dengan adanya kerja sama yang dilakukan dengan perusahaan luar negeri yakni negara Amerika, perusahaan ini memiliki tenaga kerja yang bisa dibilang banyak dengan jumlah keseluruhan 726 karyawan. Untuk perusahaan yang baru diresmikan 1 tahun silam ini sebagian banyak karyawannya diambil dari PT. Pancawana Indonesia selaku perusahaan yang satu grup dengan PT. Kayu Mebel Indonesia Sidoarjo. Perusahaan ini berfikir bahwa sebagian tenaga kerja yang diambil/dipindahkan dapat memajukan perusahaan semakin unggul dalam fokusnya pada bidang mebel ini. Karena sumber daya manusia yang dibutuhkan banyak dan pada setiap plan harus diisi banyak karyawan agar pekerjaan menjadi lebih ringan jika banyak tenaga kerja didalamnya, dan juga daripada mengambil sumber daya manusia dari luar lagi, maka dimanfaatkanlah karyawan yang sudah ada dan terikat lama dengan perusahaan. Hal tersebut menjadi alasan perusahaan ini mengambil dari PT. Pancawana Indonesia. Pernyataan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.1 Jumlah karyawan PT. Kayu Mebel Indonesia sebelum dan sesudah diambil dari PT. Pancawana Indonesia

	PT. Pancawana Indonesia	PT. Kayu Mebel Indonesia
Sebelum	766	291
Sesudah	$(766-435) = 331$	$(291+435) = 726$
Sekarang	331	726

Sumber : PT. Kayu Mebel Indonesia Sidoarjo (2017)

Tabel 1.1 menyatakan bahwa karyawan yang diambil dari PT. Pancawana Indonesia adalah sebanyak 435 karyawan dari 766 karyawan seluruhnya, jadi saat ini jumlah karyawan perusahaan yang dijadikan penelitian adalah sebanyak 726 karyawan yang sebagian direkrut sendiri oleh perusahaan dan yang sebagian lagi di ambil dari perusahaan sebelumnya sebagai perusahaan yang satu naungan. Banyaknya karyawan juga mempengaruhi untuk mereka saling bersaing dalam proses memaksimalkan kinerjanya diperusahaan tersebut. Kinerja karyawan menjadi sangat penting untuk majunya sebuah perusahaan ternama dan memiliki izin dagang sampai keluar negeri seperti PT. Kayu Mebel Indonesia ini. Namun, perusahaan ini bukanlah satu-satunya perusahaan mebel yang ada di Sidoarjo, melainkan ada perusahaan lain yang bisa menjadi pesaing terbesar. Mengingat bahwa perusahaan ini baru merintis usahanya. Dalam berjalannya usaha pada perusahaan tidak lepas dengan berbagai permasalahan yang nantinya perlu untuk dihadapi. Selain harus mampu bersaing dengan perusahaan lain yang bergerak pada bidang yang sama yaitu perusahaan juga harus mampu bersaing dengan perkembangan jaman yang serba modern ini.

Pernyataan di atas seharusnya menjadikan kinerja karyawan dapat lebih meningkat untuk bisa membuat perusahaan ini mendapati posisi yang lebih dari perusahaan pesaingnya, dengan cara bersaing secara sportif dan positif untuk menjadi perusahaan yang lebih baik dan dapat dipercaya oleh para customer. Tujuan perusahaan akan terwujud apabila kinerja karyawannya diperhatikan, karena kunci dari segala kegiatan atau pekerjaan adalah berasal dari kinerja karyawannya. Kinerja merupakan suatu hasil dimana karyawan dan sumber-sumber yang ada dilingkungan kerja, secara bersamaan membawa hasil akhir sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, serta dilakukan dalam waktu

tertentu. Performance atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010).

Peran kinerja dari setiap sumber daya manusia di dalam perusahaan menjadi penting karena mengingat perusahaan ini bergerak di bidang produksi barang. Sumber daya manusia (*output*) yang dihasilkan minimal menyamai atau melebihi standar kualitas yang telah ditetapkan perusahaan. Apabila tidak dapat memenuhi target maka kinerja karyawan perusahaan lemah dan terdapat masalah di dalamnya. Dalam berjalannya usaha pada perusahaan tidak lepas dari berbagai permasalahan yang perlu dihadapi. Perusahaan harus mampu bersaing dengan perusahaan yang bergerak di bidang mebel atau furniture yang lain. Saat ini PT. Kayu Mebel Indonesia Sidoarjo mengalami penurunan dan peningkatan dalam pencapaian target produksi yang dihasilkan, dengan adanya hal tersebut karyawan perusahaan diindikasikan memiliki kinerja yang kurang optimal hal ini menunjukkan hasil yang didapat ada yang tidak memenuhi target atau tidak sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Berikut adalah Presentase capaian target produksi pada PT. Kayu Mebel Indonesia Sidoarjo.

Tabel 1.2 Jumlah Produksi dan Realisasi Produksi Tahun 2017

Bulan	Target	Realisasi	Persentase %
Juni	80 kontainer	78 kontainer	95%
Juli	80 kontainer	73 kontainer	85%
Agustus	80 kontainer	75 kontainer	90%
September	80 kontainer	75 kontainer	90%
Oktober	80 kontainer	73 kontainer	85%
November	80 kontainer	73 kontainer	85%

Sumber : PT. Kayu Mebel Indonesia (2017)

Berdasarkan tabel 1.2 terlihat jumlah produk yang dihasilkan perusahaan dari bulan ke bulan menunjukkan bahwa harapan dan kenyataannya tidak sesuai, kinerja karyawan belum memenuhi target yang ditentukan oleh perusahaan. Persentase pada tabel 1.2 menunjukkan dari bulan ke bulan yang mengalami

ketidakstabilan. Menurut narasumber kepala HRD (*Human Resources Development*) PT. Kayu Mebel Indonesia Sidoarjo mengemukakan bahwa target penjualan sama dengan target produksi perusahaan. Pada satu bulan perusahaan ini ditargetkan mampu mengekspor mebel 80 kontainer sekali kirim dengan kapasitas yang dimuat adalah berbagai macam mebel yang diproduksi oleh perusahaan ini. Yang diproduksi juga sesuai dengan permintaan buyer apa saja yang harus dikerjakan untuk dikirim. Sehingga menggambarkan peran kinerja karyawannya perlu mendapat perhatian khusus dari perusahaan. Salah satu penyebab tidak tercapainya target tersebut dapat diindikasikan karena perlu adanya perhatian dalam keterikatan karyawan dan hubungan kerjanya.

Keterikatan pada karyawan adalah sebuah hubungan yang kuat secara emosional dan intelektual yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya, organisasi, manajer atau rekan kerja, yang pada gilirannya, akan mempengaruhi dia untuk memberikan upaya lebih pada pekerjaannya. Bisnis yang dimiliki perusahaan membuat karyawan memberikan upaya terbaik mereka dalam meningkatkan kinerja dalam melakukan pekerjaan. Karyawan menyadari bahwa kinerja perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja mereka. Oleh karena itu karyawan yang memiliki ikatan kuat dengan perusahaan maka akan meningkatkan performansi pekerjaannya untuk keuntungan perusahaan. (Conference Board dalam Vibrayani, 2012:10)

Adapun pernyataan dari Schiemann , 2010 (dalam Anton & M. Fattah 2015) mengatakan bahwa karyawan yang memiliki *engagement* melebihi karyawan yang sudah puas atau sekedar berkomitmen kepada suatu perusahaan. Keterikatan ini dapat mencakup advokasi (pembelaan) terhadap perusahaan tempat bekerja. Ketika seorang karyawan telah merasa terikat terhadap perusahaan maka

karyawan tersebut akan merasa puas dan dapat berkomitmen terhadap perusahaan serta memberikan upaya yang ekstra untuk kemajuan perusahaan atau bahkan merekomendasikan tempat kerjanya.

Ikatan organisasi yang tergabung dalam Perrin's Global workforce Study, 2003 dalam Meida (2013) mendefinisikan *employee engegement* sebagai kesediaan karyawan dan kemampuannya untuk berkontribusi dalam kesuksesan perusahaan secara terus-menerus. Rasa keterikatan terhadap organisasi ini sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti faktor emosional dan rasional berkaitan dengan pekerjaan dan pengalaman kerja secara keseluruhan.

Agar sumber daya manusia bekerja dengan maksimal, maka karyawan harus memiliki keterikatan dengan perusahaan. (Gallup, dalam Lewiuci 2016). Karyawan yang terikat akan bekerja dengan keras dengan pikiran yang positif, maka dari itu mereka lebih cepat atau banyak menyelesaikan hal-hal ditempat kerja. Ketika karyawan terikat, secara otomatis mereka akan meningkatkan kinerjanya selaras dengan *goal* yang ingin dicapai oleh perusahaan. (Bekker dan Demerouti dalam Leuwici, 2016)

Berdasarkan pengetahuan yang saya dapat dari perusahaan ini karyawan belum terikat penuh dengan perusahaan yang dikarenakan terdapat beberapa kendala-kendala yang dihadapi. Rendahnya keterikatan karyawan sehingga timbul berbagai permasalahan. Permasalahan yang terjadi dalam pengamatan peneliti di perusahaan ini adalah terjadi ketidaksesuaian standar antara barang yang di produksi oleh karyawan dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Akibatnya barang tersebut akan di perbaiki jika kesalahannya tidak fatal atau diganti dengan mengolah barang yang baru dari awal. Terjadi apabila karyawan tidak memiliki energi yang optimal ketika melakukan pekerjaan dan kurang

bersungguh-sungguh dalam melakukannya. Meski terkadang kesalahan tidak hanya dilakukan oleh karyawan namun karyawan merasa bersalah atas kesalahan yang telah diperbuat. Hal lain yang membuat karyawan merasa tidak terikat dengan perusahaan adalah karyawan terlihat kurang bersemangat dan antusias ketika melakukan pekerjaan sehingga memakan waktu lebih lama atau dengan kata lain tidak efisien dan berdampak pada pengiriman barang yang menjadi lambat tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan. Masalah lain yang terjadi pada karyawan yang tidak terikat adalah karyawan yang hanya bekerja hanya sebagai mengisi daftar hadir, namun kenyatannya di tempat kerja tidak serius dalam melakukan kewajibannya atau hanya datang untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan lalu pulang begitu saja.

Ketika karyawan merasa puas dan termotivasi maka mereka akan peduli, merasa memiliki, atau mengabdikan diri terhadap organisasi secara maksimal dan bekerja secara tim untuk meningkatkan *performance* bagi organisasi. Karyawan yang memiliki keterikatan akan termotivasi untuk memberikan usaha terbaiknya (Marciano, dalam Lewiuci 2016). Sebaliknya hasil dari rendahnya keterikatan karyawan tidak hanya berdampak pada kinerja tetapi juga meningkatkan keinginan berpindah, menurunkan kepuasan pelayanan pelanggan dan meningkatkan ketidakhadiran (Cataldo, dalam Lewiuci 2016). Siddhanta dan Roy (dalam Lewiuci, 2016) menyatakan bahwa keterikatan karyawan dapat menciptakan kesuksesan bafi perusahaan salah satunya melalui peningkatan kinerja karyawan.

Selain keterikatan karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja yang kurang optimal dapat dilihat dari hasil observasi diindikasikan pula hubungan kerja para karyawan secara keseluruhan kurang baik ntah antara atasan dengan karyawan ataupun karyawan dengan teman sekerjanya. Hal ini dibutuhkan

hubungan kerja yang harmonis antar sesama karyawan agar tercipta lingkungan kerja yang baik. Hal tersebut tidak hanya dilakukan salah satu atau sebagian karyawan namun keharmonisan dalam hubungan kerja diperlukan kekompakan dari seluruh karyawan PT. Kayu Mebel Indonesia Sidoarjo baik pada level pimpinan, level staff maupun karyawan biasa sehingga akan meningkatkan kinerja masing-masing karyawan.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Hubungan kerja atau pada dasarnya adalah hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu buruh mengikatkan dirinya kepada pihak yang lain, majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan buruh dengan membayar utang.

Hubungan kerja di dalam suatu organisasi mempunyai tujuan terciptanya kemudahan serta kelancaran pelaksanaan tugas pekerjaan setiap orang dan setiap bagian karena adanya kesadaran bahwa setiap karyawan akan menimbulkan semangat saling bantu. Sebuah organisasi memerlukan pemimpin sebagai figur dan menggerakkan sumber daya manusia agar langkah-langkahnya teratur pada suatu tujuan yang sama. Hasibuan 2002 (dalam Ernawati 2010) mengemukakan bahwa perilaku komunikasi manajerial dari seorang pimpinan (atasan terhadap bawahan) adalah kemampuan untuk menyampaikan ide kepada seluruh staf, dengan maksud agar pesan atau ide yang disampaikan dapat difahami sesuai dengan isi pesan dimaksud. Pemimpin (*leader head*) adalah

seseorang yang mempergunakan sebagian pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi.

Hubungan kerja yang terjadi antara karyawan dan perusahaan pada PT. Kayu Mebel Indonesia Sidoarjo ini kurang baik, dikarenakan bahwa karyawan diperlakukan secara tidak sebagaimana mestinya. Ketika karyawan melakukan kerja lembur yang seharusnya gaji sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa tenaga kerja menempati kedudukan penting sebagai penggerak pembangunan. Oleh karena itu, pemerintah menjamin agar setiap tenaga kerja mendapatkan hak-haknya, tak terkecuali hak berupa upah lembur. Bahkan, pemerintah juga telah menetapkan cara menghitung lembur.

Lembur adalah pekerjaan yang dilakukan di luar ketentuan waktu kerja. Menurut keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 102 MEN VI 2004 Pasal 1, perusahaan harus membayar uang lembur untuk karyawan yang bekerja lebih dari 7 jam sehari dan 40 jam seminggu untuk 6 hari kerja, bekerja lebih dari 8 jam sehari dan 40 jam seminggu untuk 5 hari kerja, dan bekerja pada hari istirahat mingguan dan hari libur nasional. Tentu sebelumnya harus ada persetujuan tertulis antara karyawan dalam bentuk SPL (Surat Penugasan Lembur) yang telah ditandatangani.

Perhitungan lembur karyawan dibedakan menjadi dua yaitu pertama untuk lembur pada hari kerja, *rate* upah lembur adalah 1,5x upah sejam pada jam pertama lembur dan 2x upah sejam pada seterusnya. Kedua, untuk lembur pada hari istirahat mingguan dan hari libur nasional adalah untuk perusahaan dengan 5 hari kerja, *rate* adalah 2x upah sejam untuk 8 jam pertama, 3x upah sejam untuk jam ke-9, dan 4x upah sejam untuk jam ke-10 dan ke-11. Untuk perusahaan dengan 6 hari kerja, *rate* adalah 2x upah sejam untuk 7 jam pertama, 3x upah

sejam untuk jam ke-8, dan 4x upah sejam untuk jam ke-9 dan ke-10. Perhitungan lembur sudah diatur seperti di atas namun pada perusahaan ini tidak memberlakukan secara demikian. Jadi dari jam per jam yang dilalui karyawan dalam melakukan pekerjaannya mendapat upah yang sama. Akibat kejadian tersebut menjadikan karyawan enggan menyapa dengan atasan atau bersikap acuh dengan atasan. Yang dicari karyawan ketika bekerja selain gaji yang memang sudah pasti adalah lemburan karena mereka para karyawan bisa mendapatkan uang yang lebih dari standarnya. Namun hal yang menjadi masalah adalah hubungan antar karyawan dengan atasan menjadi renggang. Dalam kinerjanya karyawan mengerjakan pekerjaannya hanya berdasarkan sesuai dengan apa yang diperintahkan, setelah semua selesai mereka pulang. Permasalahan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan atau perubahan syarat-syarat kerja yang telah diterapkan dan disepakati dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan. Hal tersebut dapat menjadikan hubungan antara atasan dan bawahan menjadi kurang baik.

Hubungan antar karyawan cenderung dinilai berdasarkan hubungan antara individu dengan individu lainnya dalam suatu organisasi atau dapat dikatakan perilaku individu dalam kelompok. Menurut Efendi dalam Laniwidyanti (2010) dalam kenyataannya individu-individu tidak bekerja sendirian tetapi berada dalam kelompok. Seluruh pekerjaan dalam organisasi tidak dapat dikerjakan secara sendirian, melainkan dikerjakan secara bersama-sama oleh organisasi. Kerjasama tingkah laku orang lain yaitu menerima orang lain sebagai anggota kelompok dan mengerti kegiatan-kegiatannya masing-masing sehingga tumbuh dan berkembang saling membantu dalam memikirkan dan memecahkan sesuatu

masalah dalam melakukan kegiatan bersama. Hubungan teman sekerja yang merupakan lingkungan kerja terdekat sangat mempengaruhi situasi kerja dan juga akan mempengaruhi dalam pencapaian tujuan organisasi.

Berbagai permasalahan tersebut di atas, seorang atasan (pimpinan) diharapkan mempunyai kemampuan memimpin yang baik agar tujuan organisasi dapat tercapai. Adapun yang dimaksud dengan kemampuan memimpin adalah kemampuan untuk memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan bawahannya. Di samping itu seorang atasan harus bersifat fleksibel, dalam arti dapat beradaptasi dengan bawahannya (karyawan). Adanya hubungan kerja yang baik antara atasan dengan bawahan, dan antar teman sekerja sehingga mendorong melakukan kerjasama guna mencapai tujuan organisasi.

Salah satu cara untuk mengatasi beberapa masalah tersebut, perusahaan harus memperhatikan mengenai keterikatan karyawan yang lebih karena sebagai pengaruh dari kinerja karyawan yang ada di perusahaan. Hasil observasi dan wawancara dalam penelitian ini dapat diindikasikan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh keterikatan karyawan dan hubungan kerja. Hal ini merupakan sebuah penunjang bagi peneliti untuk menjadikan PT. Kayu Mebel Indonesia Sidoarjo sebagai obyek penelitian.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk memilih judul penelitian **“PENGARUH KETERIKATAN KARYAWAN DAN HUBUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KAYU MEBEL INDONESIA SIDOARJO”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas maka rumusan masalah yang diambil peneliti sebagai berikut :

1. Apakah keterikatan karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kayu Mebel Indonesia Sidoarjo?
2. Apakah hubungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kayu Mebel Indonesia Sidoarjo?
3. Apakah keterikatan karyawan dan hubungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Kayu Mebel Indonesia Sidoarjo?
4. Diantara variabel keterikatan karyawan dan hubungan kerja variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Kayu Mebel Indonesia Sidoarjo?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka dapat disimpulkan bahwa tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Kayu Mebel Indonesia Sidoarjo
2. Untuk mengetahui pengaruh hubungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Kayu Mebel Indonesia Sidoarjo
3. Untuk mengetahui pengaruh keterikatan karyawan dan hubungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Kayu Mebel Indonesia Sidoarjo
4. Untuk mengetahui variabel keterikatan karyawan dan hubungan kerja, variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Mebel Kayu Indonesia Sidoarjo

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi Perusahaan

Dapat dijadikan acuan maupun sumber referensi dan masukan yang cukup untuk menentukan kebijakan perusahaan.

1.4.2 Bagi Akademisi

Dapat dipakai menjadi bahan referensi untuk penelitian selanjutnya yang sejenis maupun bersifat menunjang sehingga menjadi perbandingan bagi mahasiswa dalam menyusun penelitian.

1.4.3 Bagi Peneliti

Peneliti dapat menerapkan teori-teori yang telah diperoleh dibangku kuliah dengan kondisi yang sebenarnya. Sehingga dapat menambah pengalaman dan mengasah pengetahuan serta wawasan khususnya dalam kajian keterikatan karyawan, hubungan kerja, dan kinerja karyawan.

1.4.4 Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat dijadikan dasar ataupun sumber-sumber wawasan dalam memberikan sudut pandang terhadap karyawan.