

## **BAB III**

### **PERMASALAHAN PERUSAHAAN**

#### **3.1 Analisa Permasalahan Yang Dihadapi PT. Nutrifood Indonesia Area Lampung**

##### **3.1.1 Temuan Masalah**

*Employee engagement* memiliki urgensi dalam kepuasan bekerja bagi setiap karyawan (*Job Satisfaction*). Budaya dan nilai dari setiap perusahaan menjadi faktor yang signifikan bagi peningkatan nilai hubungan karyawan dengan perusahaan. PT. Nutrifood Indonesia Area Lampung merupakan salah satu perusahaan yang memiliki budaya perusahaan yang cukup baik.

PT. Nutrifood Indonesia telah lama dikenal karena produk-produk berkualitas tinggi dan inovatifnya yang mencakup berbagai segmen pasar. Dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat di industri ini, kinerja karyawan menjadi salah satu faktor kunci yang sangat penting bagi keberhasilan jangka panjang PT. Nutrifood Indonesia Area Lampung yang selalu dipertahankan performanya melalui budaya perusahaan yang baik antar karyawan maupun dengan perusahaan. Namun, suatu bentuk *survey* mengenai hubungan karyawan belum pernah dilakukan untuk mengetahui tingkatan kepuasan karyawan di perusahaan PT. Nutrifood Indonesia

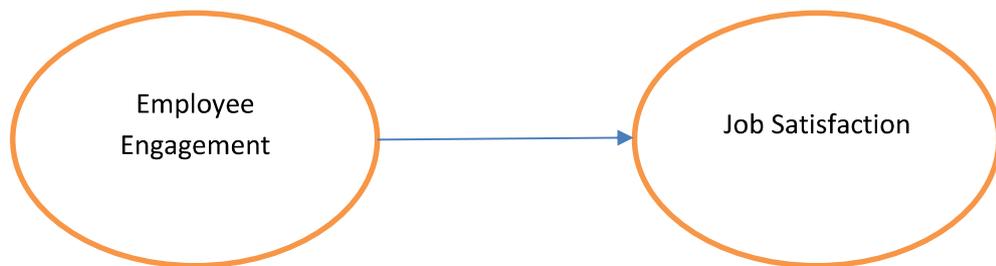
Berdasarkan permasalahan tersebut, pentingnya hubungan antar karyawan maupun dengan perusahaan adalah hal ini strategis untuk

diteliti lebih lanjut sebagai wujud pemenuhan kerja praktik bagi mahasiswa/i. Hal ini sejalan dengan tujuan program kerja praktik yang untuk memperkenalkan tanggung jawab mengenai dunia kerja yang lebih efektif serta mendukung perkembangan karyawan muda, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan memuaskan bagi semua pihak yang terlibat di masa depan.

### 3.1.2 Perumusan Masalah

Pada saat ini PT. Nutrifood Indonesia Area Lampung belum pernah melakukan *survey* kepada karyawan dan belum ada data atau hasil *survey* untuk mengetahui tingkat kepuasan karyawannya, sehingga penulis tertarik untuk melakukan *survey* karyawan dengan metode wawancara guna mengetahui antar *employee engagement* dengan *job satisfaction* karyawan diperusahaan PT. Nutrifood Indonesia.

### 3.1.3 Kerangka Pemecahan Permasalahan



Sumber: Int. J. Business Excellence, Vol. 20, No 2, 2020

Berdasarkan G. Delina (2020) mengatakan bahwa *employee engagement* memiliki hubungan dengan *job satisfaction*. Proyek kerja praktik ini saya akan melakukan *survey* guna mengetahui *employee engagement* apa saja yang mempengaruhi *job satisfaction* dari karyawan PT. Nutrifood Indonesia Area Lampung

### 3.2 Landasan Teori

(Gruman dan Saks, 2011) mengatakan bahwa “Inisiatif keterlibatan karyawan yang dilakukan oleh organisasi dapat memberikan peningkatan manfaat nyata dan tidak nyata bagi organisasi dan karyawannya. Setiap organisasi memerlukan praktik dan program yang terintegrasi dan terhubung dengan baik yang berfokus pada pengembangan dan pengukuran keterlibatan karyawan.

Inisiatif keterlibatan karyawan di sebagian besar organisasi terkemuka dipusatkan pada penghargaan dan pengakuan, aktivitas menyenangkan di tempat kerja, menjalin hubungan yang kuat antara manajemen tingkat atas dan manajer junior, mencari ide dan umpan balik dari karyawan untuk mendorong inovasi, program pendidikan untuk melatih dan mengembangkan karyawan, kesehatan, kegiatan kebugaran dan olahraga, acara dan perayaan budaya, dll. Menciptakan lingkungan kerja yang menarik sangat penting dalam membangun moral karyawan, dalam memastikan bahwa karyawan menemukan kepuasan dalam pekerjaan mereka saat ini dan untuk membuat mereka lebih berkomitmen dan loyal terhadap organisasi mereka. Oleh karena itu, setiap organisasi harus berupaya menerapkan praktik keterlibatan karyawan yang baik, sehingga tidak hanya mengurangi pergantian staf namun juga menjadi 'perusahaan pilihan' bagi setiap calon karyawan”

(McBain, 2007) mengatakan “Kepuasan bekerja terhadap inisiatif keterlibatan karyawan studi JS Research telah membahas inisiatif keterlibatan karyawan yang diadopsi oleh organisasi untuk melibatkan karyawan yang akan lebih produktif.

### 3.2.1 Pengertian Permasalahan

*Employee engagement* dan *job satisfaction* adalah dua konsep yang terkait erat dalam konteks lingkungan kerja dan produktivitas karyawan. Berikut adalah pengertian dari kedua konsep tersebut.

*Employee engagement* merujuk pada sejauh mana karyawan merasa terlibat, bersemangat, dan terhubung secara emosional dengan pekerjaan mereka dan organisasi tempat mereka bekerja. Hal ini mencakup factor-factor seperti motivasi, dedikasi, loyalitas, serta rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan dan perusahaan. Karyawan yang terlibat cenderung lebih produktif, berkontribusi secara positif terhadap tujuan perusahaan, dan lebih mungkin untuk tetap tinggal dalam organisasi. *Employee engagement* juga berhubungan dengan interaksi sosial di tempat kerja, peluang pengembangan, dan rasa kepemilikan terhadap pekerjaan. (William Kahn, 1990).

*Job satisfaction* adalah tingkat kepuasan yang dirasakan oleh seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Ini mencakup aspek-aspek seperti apakah karyawan merasa pekerjaan mereka memenuhi ekspektasi mereka, apakah mereka merasa dihargai, dan sejauh mana mereka puas dengan kondisi kerja mereka, termasuk gaji, jam kerja, lingkungan kerja, dan kesempatan pengembangan. Kepuasan kerja adalah indikator penting dari kualitas hidup kerja seseorang, dan karyawan yang merasa puas cenderung lebih bahagia, lebih termotivasi, dan lebih produktif lingkungan kerja, dan kesempatan pengembangan. Kepuasan kerja adalah indicator penting dari kualitas hidup kerja seseorang, dan karyawan yang merasa puas cenderung lebih bahagia,

lebih termotivasi, dan lebih produktif. (Wexley dan Yuki dalam Mangkunegara (2005:117))

Dalam banyak kasus, *employee engagement* dan *job satisfaction* saling memengaruhi. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka lebih cenderung untuk terlibat secara aktif dalam pekerjaan mereka, dan sebaliknya, karyawan yang terlibat cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka. Organisasi yang memahami dan mempromosikan kedua konsep ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan memuaskan bagi karyawan mereka, yang pada gilirannya dapat berdampak positif pada kesuksesan perusahaan (Chaohui Wang, 2019)

### **3.3 Metode yang digunakan**

Metode yang digunakan dalam proyek kerja praktik ini adalah wawancara.

### **3.4 Rancangan Program Yang Akan Dibuat**

Berdasarkan jurnal Int. J. Business Excellence, Vol. 20, No 2, 2020 mengatakan bahwa *employee engagement* memiliki hubungan dengan *job satisfaction*, metode yang saya gunakan untuk melakukan *survey* adalah wawancara, maka saya mengajukan Sembilan belas (19) pertanyaan kepada karyawan guna mengetahui hasil