

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting sebagai penggerak dalam pelaksanaan seluruh kegiatan perusahaan didasarkan pada kemampuan serta kreatifitas yang dimilikinya sebagai kebutuhan untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini berkaitan dengan tugas dan fungsi seorang karyawan sebagai sumber daya manusia yang penting dalam perusahaan, sehingga karyawan dalam perusahaan harus dikelola secara baik dan benar.

Kualitas sumber daya manusia sendiri dapat dilihat dari seberapa besar kontribusinya dalam menjalankan perusahaan tersebut. Kontribusi akan maksimal jika setiap karyawan memiliki *engagement* yang tinggi pada perusahaan tersebut. Dalam hal ini, jika semua karyawan yang bekerja di suatu perusahaan tidak memiliki *engagement* yang tinggi maka, tujuan dari perusahaan tidak akan tercapai yang pada akhirnya perusahaan tersebut tidak mampu meraih kesuksesan. Karena dengan *employee engagement* yang tinggi perusahaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan sehingga produktivitas perusahaan pun ikut meningkat.

*Employee engagement* atau keterikatan karyawan diklaim dapat memprediksikan peningkatan produktivitas karyawan, profitabilitas, mempertahankan karyawan, dan kepuasan konsumen. Hal ini disebabkan

karena karyawan dengan derajat *engagement* tinggi akan memiliki keterikatan emosi yang tinggi.

Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan akan melakukan beberapa cara yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal. Beberapa kegiatan tersebut diantaranya pemberian pelatihan, pemberian kompensasi, pemberian penghargaan dan lain sebagainya. Kegiatan tersebut akan sangat berkaitan dengan pemberian kompensasi. Kepuasan atas kompensasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja (Handoko, 2000).

Kompensasi merupakan hal yang krusial karena kompensasi yang memadai akan menimbulkan kepuasan yang dapat membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan karyawan yang produktif. Namun jika kompensasi tidak memadai akan menimbulkan ketidakpuasan karyawan dan menimbulkan penurunan produktivitas kerja. Ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi dapat menurunkan kinerja, meningkatkan keluhan dan karyawan akan mencari pekerjaan yang penghasilannya lebih besar.

Sama halnya dengan kompensasi, keadilan prosedural juga sangat penting untuk meningkatkan *employee engagement* karyawan. Keadilan prosedural yaitu keadilan dari proses yang digunakan untuk menentukan distribusi penghargaan (Stephen, 2008: 250). Sedangkan menurut Raymond A. (2011) mengatakan bahwa keadilan prosedural lebih berfokus pada metode yang digunakan untuk menentukan hasil yang diterima.

Fenomena *engagement* pada karyawan telah menjadi isu yang sangat penting bagi suatu perusahaan, tidak terkecuali pada J&T Express Jepara. J&T Express Jepara merupakan perusahaan jasa pengiriman barang yang melayani pengiriman paket, dokumen, barang, ecommerce, dan pengiriman belanja online.

Sejak berdiri pada 20 Agustus 2015 sampai tahun 2019 J&T Express Jepara memiliki 9 cabang di jepara, yaitu Mayong, Welahan, kalinyamatan, Pecangaan, Ngabul, Jepara, Wonorejo, Bangsri dan Kelet. Berikut ini merupakan data jumlah karyawan di J&T Jepara tahun 2015 - 2019:

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Karyawan J&T Express Jepara (Data Primer, 2020)**

KANTOR CABANG J&T EXPRESS JEPARA	TAHUN				
	2015	2016	2017	2018	2019
Cabang Jepara	9	9	11	12	12
Cabang Bangsri	-	9	12	13	14
Cabang Pecangaan	-	8	12	13	13
Cabang Mayong	-	-	-	8	9
Cabang Welahan	-	-	-	7	8
Cabang Wonorejo	-	-	-	12	13
Cabang Ngabul	-	-	-	-	13
Cabang Kalinyamatan	-	-	-	-	8
Cabang Kelet	-	-	-	-	8
<b>JUMLAH</b>	<b>9</b>	<b>26</b>	<b>35</b>	<b>65</b>	<b>98</b>

Data di atas menunjukkan bahwa jumlah karyawan J&T Express Jepara mengalami peningkatan setiap tahunnya. Akan tetapi, dalam kurun waktu 5 tahun terdapat karyawan yang *resign* dari perusahaan. Berikut data *turn over* karyawan di J&T Express Jepara:

**Tabel 1.2**  
**Turn Over Karyawan J&T Express Jepara (Data Primer, 2020)**

<b>Tahun</b>	<b>Karyawan Masuk</b>	<b>Karyawan Keluar</b>	<b>Prosentase (%)</b>	<b>Total Karyawan</b>
2015	9	-	0 %	9
2016	19	2	7.6 %	17
2017	13	4	11.4 %	9
2018	34	4	6.1 %	29
2019	36	3	3 %	33
<b>Jumlah</b>	111	13	11,7%	98

Data di atas menggambarkan bahwa selama 5 tahun prosentase karyawan yang keluar dari perusahaan tertinggi yaitu pada tahun 2017 sebanyak 11,4%. Sedangkan untuk jumlah karyawan setiap tahun mengalami kenaikan. Hal itu disebabkan karena setiap tahun J&T Express Jepara membuka cabang.

Selama 5 tahun berdiri, J&T Express Jepara mengalami perkembangan yang sangat pesat. Hal tersebut disebabkan karena J&T Express jepara menjalankan praktik-praktik manajemen dengan baik dan terorganisasi. seperti pengiriman barang untuk konsumen yang tepat waktu. Ketepatan waktu dalam pengiriman kemungkinan adanya praktik manajemen yang mempengaruhi *employee engagement* dalam perusahaan.

Dalam hal ini praktik manajemen seperti kompensasi dan keadilan prosedural memiliki peran yang penting dalam meningkatkan *employee engagement*. Karyawan yang terikat akan tetap tinggal dalam perusahaan, menjadi pendukung yang baik bagi perusahaan, produk-produk yang dihasilkan serta pelayanan dan menyumbang kesuksesan bisnis sampai tingkat yang paling dasar.

Ketika kompensasi dan keadilan prosedural di suatu perusahaan berjalan dengan baik maka akan meningkatkan *employee engagement*, serta meningkatkan kualitas kerja dari karyawan sehingga target dari perusahaan dapat terpenuhi.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Dewi (2012) menyatakan bahwa kompensasi secara signifikan mempengaruhi *employee engagement* di PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero). Semakin baik pelaksanaan kompensasi di PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero), maka akan semakin meningkatkan *employee engagement* di kalangan karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Antonius M Claret (2014) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap tingkat *employee engagement* di Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.

**Tabel 1.3**  
**Research Gap Penelitian**

Perbedaan Gap	Peneliti	Temuan
Kompensasi terhadap <i>employee engagement</i>	Dewi (2012)	Kompensasi secara signifikan mempengaruhi <i>employee engagement</i> di PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero)
Kompensasi terhadap <i>employee engagement</i>	Antonius M Claret (2014)	kompensasi tidak berpengaruh terhadap tingkat <i>employee engagement</i> di Universitas Sanata Dharma Yogyakarta

Penulis mengambil penelitian ini karena adanya GAP antara penelitian terdahulu pada variabel kompensasi yang dilakukan oleh Dewi (2012) dengan penelitian Antonius M Claret (2014). Oleh karena itu menarik bagi penelliti untuk mengetahui praktik kompensasi dan meneliti keadilan prosedural sebagai salah satu faktor yang memepengaruhi *employee engagement*, maka peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Kompensasi dan Keadilan Prosedural Terhadap *Employee Engagement* (Studi pada J&T Express Jepara)”**.

## 1.2 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel
  - Variabel Bebas : Kompensasi ( $X_1$ ) dan Keadilan Prosedural ( $X_2$ )
  - Variabel Terikat : *Employee Engagement* (Y)
2. Lokasi : Kantor J&T Express Jepara
3. Sampel : 98 karyawan J&T Express Jepara

## 1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang di atasmaka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap *employee engagement* pada karyawan J&T Express Jepara?
2. Apakah keadilan prosedural berpengaruh terhadap *employee engagement* pada karyawan J&T Express Jepara?

3. Apakah kompensasi dan keadilan prosedural berpengaruh terhadap *employee engagement* pada karyawan J&T Express Jepara?

#### 1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap *employee engagement*.
2. Untuk mengetahui pengaruh keadilan prosedural terhadap *employee engagement*.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan keadilan prosedural terhadap *employee engagement* .

#### 1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat dan kontribusi sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Manfaat penelitian bagi peneliti diharapkan dapat mengetahui secara empiris tentang pengaruh kompensasi dan keadilan prosedural terhadap *employee engagement* di J&T Express Jepara.

2. Bagi Perusahaan

- a) Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk memberikan bahan masukan dan pertimbangan bagi pihak manajemen dalam pengambilan keputusan untuk pemenuhan kompensasi dan keadilan prosedural para karyawannya guna mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.

b) Untuk memberikan gambaran kepada perusahaan tentang bagaimana kompensasi dan keadilan prosedural berpengaruh terhadap *employee engagement*.

### 3. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bermanfaat dan dapat dijadikan sebagai bahan kepustakaan serta mampu memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen khususnya di bidang SDM (kompensasi dan keadilan prosedural).

