

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan bisnis yang semakin ketat menuntut tiap perusahaan memperkirakan transformasi lingkungan internal serta eksternal, melalui pengembangan sumber daya manusia agar perusahaan dapat meningkatkan penghasilannya (Michael dalam Ardiansyah & Budiono, 2022). Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang paling penting bagi organisasi dimana pada hakikatnya sebagai penggerak bagi setiap kegiatan didalam perusahaan (Farisi & Pane dalam Madona *et al.*, 2022). Sumber daya manusia mempunyai dampak yang lebih besar terhadap efektivitas organisasi dibanding dengan sumber daya yang lain. Seberapa baik sumber daya manusia dikelola akan menentukan kesuksesan organisasi dimasa mendatang (Purnaya dalam Putri *et al.*, 2021).

Berdasarkan pendapat yang disampaikan oleh Gallup (dalam Mashita *et al.*, 2021) diketahui bahwa 12% keuntungan bisnis atau perusahaan diperoleh karena memiliki karyawan yang memiliki tingkat *engagement* yang tinggi. Pendapat tersebut juga didukung oleh pernyataan dari Bakker & Demerouti (dalam Mashita *et al.*, 2021) yang menyebutkan bahwa *employee engagement* menjadi prioritas utama dalam dunia bisnis karena karyawan yang terlibat menghasilkan lebih banyak produktivitas, inovasi, dan efisiensi. Kahn (dalam Sari & Yuniawan, 2021) menjelaskan bahwa keterikatan karyawan merupakan cara seseorang untuk mengekspresikan diri, baik secara fisik, kognitif, maupun emosional untuk menjalankan peran mereka di dalam organisasi.

Schaufeli (dalam Priambodo, 2019), mengatakan bahwa *Employee Engagement* merupakan kondisi mental yang positif dan memuaskan yang berhubungan dengan pekerjaan yang dikarakteristikan dengan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penghayatan (*absorption*).

Gallup (dalam Rahmawati, 2021) berpendapat bahwa karyawan dapat dibagi menjadi tiga jenis berkaitan dengan tingkat keterikatan mereka, yaitu karyawan yang terlibat (*engaged*) dimana karyawan yang memiliki keterikatan akan bekerja dengan semangat dan merasakan hubungan yang mendalam dengan perusahaannya, lalu ada karyawan yang tidak-terlibat (*not-engaged*) atau karyawan yang tidak memiliki keterikatan akan bekerja seperti berjalan sambil tidur sepanjang waktu kerja, bekerja dengan selalu memikirkan waktu berakhirnya jam kerja dan tidak memberikan kontribusi lebih bagi perusahaan dan, dan karyawan yang aktif tidak terlibat (*actively disengaged*) karyawan yang aktif tidak memiliki keterikatan tidak hanya tidak senang dalam pekerjaannya mereka dengan aktif menunjukkan bahwa mereka tidak menyukai pekerjaan mereka, bahkan sampai mengacaukan pekerjaan karyawan lainnya yang memiliki keterikatan.

Menurut Federman (dalam Insan et al., 2022) faktor-faktor yang dapat meningkatkan *engagement* seorang karyawan yaitu kebudayaan, indikator sukses, pengertian prioritas, komunikasi, inovasi, penguasaan bakat, peningkatan bakat, insentif, pengakuan, dan pelanggaran. *Employee engagement* dapat dicapai melalui penciptaan lingkungan organisasi dimana emosi positif seperti keterlibatan dan kebanggaan didorong, sehingga meningkatnya kinerja organisasi. Kenyamanan lingkungan kerja dapat menjadi pemicu terciptanya *employee*

engagement yang mengacu pada konsep iklim organisasi (Hadinata, 2019). Berdasarkan pendapat Amstong (dalam Clement & Eketu, 2019) aspek-aspek lingkungan yang secara sadar dirasakan dan dipresepsikan oleh anggota organisasi tersebut diartikan sebagai iklim organisasi.

Newstorm dan Davis (dalam Singal *et al.*, 2018) menyatakan bahwa iklim organisasi menyangkut lingkungan yang dihadapi individu dalam suatu organisasi dan mempengaruhinya dalam melakukan tugas atau suatu pekerjaan. Menurut Cahyono (Yuda & Putra, 2019) iklim organisasi disebut juga suasana organisasi dimana serangkaian lingkungan kerja di sekitar tempat kerja yang berpengaruh terhadap perilaku seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang akhirnya menjadikan tujuan organisasi cepat tercapai. Selanjutnya, Steers (dalam Wardianto, 2019) mengemukakan bahwa iklim organisasi merupakan lingkungan internal yang mewakili faktor dalam organisasi yang menciptakan kultur dan lingkungan sosial dimana aktivitas-aktivitas pencapaian tujuan berlangsung.

Wirawan (dalam Hadijah *et al.*, 2018), menyatakan bahwa iklim organisasi merupakan kualitas dari lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dan dialami oleh anggota organisasi serta mempengaruhi persepsi dan perilakunya. Seperti yang terjadi pada Maxbro *Creative Enterprise* yang merupakan sebuah perusahaan dalam bidang *Food and Beverage*, dimana perusahaan *F & B* terus berubah, berkembang, dan beradaptasi sesuai dengan arus kebutuhan pasar sehingga, berdampak pada kondisi iklim organisasi serta melahirkan permasalahan pada keterikatan kerja karyawannya.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 13 Oktober 2022 kepada manager Maxbro *Creative Enterprise*, beliau menerangkan bahwa banyak karyawan yang kurang bersungguh-sungguh dalam bekerja contohnya saja dimana suatu pekerjaan harusnya bisa diselesaikan dengan waktu yang cepat tetapi masih banyak karyawan menghabiskan waktu yang lama dalam menyelesaikan pekerjaan, manager tersebut juga menambahkan para karyawan kurang antusias dan juga kurangnya konsentrasi dalam bekerja sehingga hasil pekerjaan menjadi kurang maksimal. Manager juga menyatakan dalam 2 bulan terakhir didapati tiga orang karyawan telah mengundurkan diri dan tidak bekerja lagi diantaranya 2 orang barista dan 1 orang bagian *kitchen*.

Peneliti juga melakukan wawancara kepada 9 orang karyawan, karyawan tersebut menempati posisi *waiters*, *kitchen* dan barista, mereka mengungkapkan bahwa kurang memiliki niat untuk menjalani pekerjaan yang diberikan, hal tersebut dibuktikan dengan kurang bersungguh-sungguhnya dalam bekerja dan disaat-saat mendapatkan kendala ataupun kesulitan dalam pekerjaan para karyawan tersebut cenderung mengalihkan pekerjaan tersebut kepada karyawan lain dan bisa juga pekerjaan tersebut ditinggalkan, para karyawan yang diwawancarai juga menerangkan bahwa mereka kurang antusias dalam menjalani pekerjaan tiap harinya sehingga mereka hanya menyelesaikan pekerjaan secara pas-pasan saja, diketahui juga bahwa para karyawan sering merasa lelah dan tidak memberikan konsentrasi penuh terhadap pekerjaan yang dilakukan, selanjutnya perhatian yang kurang terhadap pekerjaan yang dilakukan membuat karyawan tersebut merasakan waktu dalam bekerja cukup membosankan.

Dari hasil wawancara yang dilakukan juga ditemukan bahwa karyawan menilai bahwa suasana ditempat kerja cukup kaku, bekerja sesuai standar yang ditetapkan tanpa ada kebebasan bagi karyawan untuk menentukan tindakan dalam bekerja, perusahaan hanya meorientasikan hasil tanpa kurangnya pengawasan serta arahan yang jelas dalam melakukan pekerjaan, selanjutnya karyawan juga mengakui kurang mendapatkan dukungan dari atasan dalam melakukan pekerjaan, serta kurangnya juga penghargaan atas hasil kerja yang dilakukan dari perusahaan, dan karyawan hanya diberikan tanggung jawab yang besar dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang monoton tanpa adanya kebebasan untuk karyawan mencari cara ataupun metode baru untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga hal tersebutlah yang membuat sering timbulnya permasalahan pada karyawan.

Penelitian tentang *employee engagement* pernah dilakukan pada tahun 2019 oleh Okoseimiema Isaiah Clement dan Continue A. Eketu (Ph.D) dari Departemen Manajemen Fakultas Ilmu Manajemen Universitas Port Harcourt, Nigeria dengan judul “*Organizational climate and employee engagement in Banks in River State, Nigeria*” menggunakan sampel sebanyak 196 karyawan dari 21 Bank. Penelitian lainnya dilakukan pada tahun 2022 oleh Siska Adinda Prabowo Putri mahasiswi Universitas AKI Semarang dengan judul “*Employee engagement ditinjau dari iklim organisasi dan work life balance sebagai variable intervening*” yang bertujuan untuk mengetahui hubungan iklim organisasi terhadap *employee engagement* dengan mediasi *work life balance*, dengan sampel penelitian sebanyak 165 orang anggota Subbagrenmin Ditsamapta Polda Jateng. Perbedaan

penelitian yang akan peneliti lakukan dengan peneliti sebelumnya adalah dari sampel penelitian, tempat penelitian dan tahun dilakukannya penelitian.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan *Employee Engagement* Pada Karyawan Maxbro *Creative Enterprise*”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah peneliti sampaikan pada latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara iklim organisasi dengan *employee engagement* pada karyawan Maxbro *Creative Enterprise*?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan antara iklim organisasi dengan *employee engagement* pada karyawan Maxbro *Creative Enterprise*.

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Berguna dalam pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan iklim organisasi dan *employee engagement*, khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi subjek penelitian

Bagi subjek penelitian diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan informasi kepada karyawan tentang iklim organisasi dan *employee engagement* sehingga mereka dapat mengatur kondisi psikologisnya menjadi lebih baik untuk mendapatkan lingkungan organisasi yang diinginkannya.

b. Bagi Maxbro *Creative Enterprise*

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan masukan bagi instansi agar mampu menciptakan iklim organisasi yang baik sehingga anggota organisasi dapat terikat secara positif dengan hasil kerja yang maksimal.

c. Bagi peneliti lainnya

Bagi peneliti selanjutnya yang berminat untuk meneliti mengenai hubungan antara iklim organisasi dengan keterikatan kerja anggota atau karyawan organisasi dalam penyusunan skripsi maka penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan rujukan dan bahan informasi yang baik serta dapat membantu dalam melakukan kajian penelitian dikemudian harinya.