

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi baik organisasi pemerintah maupun swasta dibentuk untuk mencapai tujuan diperlukan faktor-faktor yang harus dimiliki yaitu berupa SDM, materiil, dan alat penunjang kegiatan. Dari ketiga factor tersebut, faktor manusia merupakan faktor yang paling dominan. Dalam usaha mencapai tujuan organisasi, manusia merupakan factor yang sangat penting karena manusia menjadi pelaku utama organisasi perlu mendapatkan perhatian khusus dibandingkan yang lainnya.

Penting untuk mengembangkan, mengkomunikasikan, dan selalu memperbarui kebijakan dan peraturan Sumber Daya Manusia sehingga manajer dan tenaga kerja tahu apa yang diharapkan dari mereka. Sebagai faktor yang paling penting manusia dengan kemampuan yang dimiliki dalam menjalankan tugasnya akan mempengaruhi berhasil tidaknya organisasi demi mencapai tujuannya. Agar organisasi dapat berkembang dan mengalami kemajuan maka diperlukan seorang atasan yang dapat menyatukan factor manusia dengan faktor lain yang ada di dalam organisasi.

Menurut (Yusuf 2019) *Employee Engagement* adalah antusiasme karyawan dalam bekerja, yang terjadi karena karyawan mengarahkan energinya energinya untuk bekerja, yang selaras dengan prioritas strategic perusahaan. Antusias ini terbentuk karena karyawan merasa *engage (feel engage)* sehingga

berpotensi untuk menampilkan perilaku *engaged*. Perilaku yang engage memberi dampak positif bagi organisasi yaitu peningkatan *revenue*.

PT. Tidar Kerinci Agung (PT. TKA) merupakan perkebunan dan pabrik pengolahan kelapa sawit yang merupakan proyek Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN). PT. Tidar Kerinci Agung (PT. TKA) adalah pt yang berorientasi pada budaya organisasi yang baik, tanpa kompetensi PT. Tidar Kerinci Agung (PT. TKA) tidak akan mampu malakukan kegiatannya dengan baik. PT. Tidar Kerinci Agung (PT. TKA) harus memiliki sumber daya manusia yang professional, untuk mencapai dan meningkatkan mutu pt harus mempunyai suatu ukuran yang menjamin peningkatan mutu di semua tingkat.

Berikut ini produktivitas kerja PT. Tidar Kerinci Agung (PT. TKA) Tahun 2017-2021 :

Tabel 1.1
Target Realisasi Produksi PT. Tidar Kerinci Agung (PT. TKA) Tahun 2017-2021 Dalam Kg

Tahun	Target Produksi	Realisasi	%
2017	185.144.000	134.483.437	72,63%
2018	162.220.000	117.090.719	72,18%
2019	141.342.000	102.899.102	72,80%
2020	138.320.000	135.176.518	97,72%
2021	160.342.000	141.342.765	88,15%

Sumber : PT. Tidar Kerinci Agung (PT. TKA)

Dari tabel diatas terlihat hasil produksi PT. Tidar Kerinci Agung (PT. TKA) cenderung berfluktuasi dan tidak mencapai target setaip tahunnya, terlihat ditahun 2017 sebesar 134.483.437 kg pertahun. Kemudian ditahun 2018 mengalami penurunan produksi dengan hasil produksi 117.090.719 kg pertahun. Ditahun 2019 produksi semakin mengalami penurunan yang signifikan dengan hasil produksi 102.899.102 kg pertahun. Kemudian mengalami peningkatan

ditahun 2020 dengan hasil produksi 135.176.518 kg pertahun dan kembali meningkat ditahun 2021 dengan hasil produksi 141.342.765 kg pertahun. Hal ini disebabkan karena kurang kurangnya pemahaman mengenai *Job Enrichment*, rendahnya Budaya Organisasi, kurang optimalnya Komunikasi Organisasi, sehingga akan berpengaruh terhadap *Employee Engagement*, dimana menyebabkan tidak tercapainya *Employee Engagement*.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *Employee Engagement*, Salah satunya yaitu *Job enrichment*. Dimana menurut (Wahyono 2022) *Job enrichment* merupakan desain pekerjaan yang melibatkan sejumlah variasi isi pekerjaan, tingkat pengetahuan dan keahlian yang lebih tinggi, tanggung jawab dan otonomi yang lebih besar untuk merencanakan, mengarahkan, dan mengontrol pekerjaan. Pekerjaan yang telah mengalami *job enrichment* menyediakan kesempatan bagi pekerjanya untuk mengembangkan diri dan merasa bermakna. Selain itu, *job enrichment* juga membuat pekerja memiliki loyalitas terhadap organisasi.

Fakroe lain faktor yang dapat mempengaruhi *Employee Engagement* adalah budaya organisasi. Dimana menurut (Thuku, Abiero, and Juma 2018) menyatakan bahwa :”Budaya Organisasi merupakan nilai-nilai yang dianut secara bersama oleh anggota organisasi, cenderung membentuk perilaku kelompok. Nilai-nilai sebagai Budaya Organisasi cenderung tidak terlihat maka sangat sulit berubah. Sedangkan norma perilaku kelompok dapat dilihat dan tergambar pada pola tingkah laku dan gaya tingkah organisasi relatif dapat berubah.

Kemudian faktor yang dapat mempengaruhi *Employee Engagement* adalah Komunikasi Organisasi. Dimana menurut (Dennise 2018) Komunikasi Organisasi dapat diartikan sebagai pertunjukan dari penafsiran pesan diantara unit – unit Komunikasi Organisasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu.

Dalam pelaksanaan tugas, karyawan diharapkan mengenali *Job Enrichment* yang bagus, Budaya Organisasi yang tinggi dan Komunikasi Organisasi yang baik dan mematuhi peraturan yang ada dalam organisasi. Karyawan yang memiliki mengenali *Job Enrichment* yang bagus, Budaya Organisasi yang tinggi dan Komunikasi Organisasi yang baik akan menghasilkan hasil yang optimal dan akan berpengaruh pada peningkatan *Employee Engagement*.

Dalam penelitian (Lailah and Soehari 2020) yang berjudul Pengaruh *Job Enrichment* Dan Komunikasi Organisasi Terhadap *Employee Engagement* pada PT. Pabrik Gula Toelangan Sidoarjo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Job Enrichment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*, dan Komunikasi Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*.

Dalam penelitian (Budiman 2018) yang berjudul Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap *Employee Engagement* pada PT. Handaru Nusantara Gemilang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*.

Dalam penelitian (Wuwungan and Nelwan 2020) Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Komunikasi Organisasi Terhadap *Employee Engagement*. Hasil

penelitian menunjukkan Kemampuan Kerja Dan Komunikasi Organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement*.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis memerlukan penelitian lebih lanjut pada Pabrik Kelapa Sawit PT. TKA dengan memberi judul: **“Pengaruh *Job Enrichment*, Budaya Organisasi dan Komunikasi Organisasi Terhadap *Employee Engagement* Pada Pabrik Kelapa Sawit PT. TKA”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas dan keterangan yang telah di kembangkan maka dapat di identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Buruknya pemahaman *Job Enrichment* yang dimiliki karyawan.
2. Minimnya Budaya Organisasi karyawan.
3. Kurangnya Komunikasi Organisasi yang dilakukan karyawan.
4. Kurangnya rasa tanggung jawab pada diri karyawan.
5. Rendahnya kesadaran karyawan.
6. Komunikasi Organisasi yang diberikan belum optimal
7. Rendahnya disiplin kerja karyawan
8. Rendahnya semangat kerja karyawan
9. Kepuasan kerja karyawan yang masih rendah
10. Budaya Organisasi yang belum optimal dilakukan

1.3 Batasan Masalah

Dalam penulisan skripsi hanya membatasi permasalahan pada hal-hal yang berkenaan dengan *Employee Engagement*. Agar pembahasan yang dilakukan tidak keluar dari sasaran yang di harapkan maka penulis hanya membatasi masalah

sebagai variabel bebas yaitu *Job Enrichment*, Budaya Organisasi dan Komunikasi Organisasi dan sebagai variabel terikat yaitu *Employee Engagement*.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut :

1. Apakah secara parsial *Job Enrichment* berpengaruh terhadap *Employee Engagement* pada Pabrik Kelapa Sawit PT. TKA?
2. Apakah secara parsial Budaya Organisasi berpengaruh terhadap *Employee Engagement* pada Pabrik Kelapa Sawit PT. TKA?
3. Apakah secara parsial Komunikasi Organisasi berpengaruh terhadap *Employee Engagement* pada Pabrik Kelapa Sawit PT. TKA?
4. Apakah secara simultan *Job Enrichment*, Budaya Organisasi dan Komunikasi Organisasi berpengaruh terhadap *Employee Engagement* pada Pabrik Kelapa Sawit PT. TKA?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data. Secara khusus penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh *Job Enrichment* secara parsial terhadap *Employee Engagement* pada Pabrik Kelapa Sawit PT. TKA.
2. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi secara parsial terhadap *Employee Engagement* pada Pabrik Kelapa Sawit PT. TKA.

3. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi Organisasi secara parsial terhadap *Employee Engagement* pada Pabrik Kelapa Sawit PT. TKA.
4. Untuk mengetahui pengaruh *Job Enrichment*, Budaya Organisasi dan Komunikasi Organisasi secara simultan terhadap *Employee Engagement* pada Pabrik Kelapa Sawit PT. TKA.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Manfaat penelitian ini untuk penulis adalah Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang. Dan juga untuk menambah ilmu pengetahuan sehubungan dengan ilmu yang penulis dapat dan tekuni serta dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam menganalisa pengaruh *Job Enrichment*, Budaya Organisasi dan Komunikasi Organisasi pada Pabrik Kelapa Sawit PT. TKA.

2. Bagi Universitas Putra Indonesia “YPTK Padang”

Sebagai salah satu referensi bahan kajian dalam pengembangan pengetahuan.

3. Bagi Perusahaan atau Instansi Pemerintah

Untuk dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan kepada Pabrik Kelapa Sawit PT. TKA yang berkaitan dengan *Job Enrichment*, Budaya Organisasi dan Komunikasi Organisasi bagi karyawan agar mereka dapat meningkatkan *Employee Engagement*nya dalam bekerja

dengan tujuan untuk dapat tercapainya tujuan organisasi seperti yang diinginkan.