

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan zaman saat ini, sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting dalam menentukan kemajuan ataupun kemunduran pada suatu organisasi ataupun perusahaan. Semakin baik dan bagusnya suatu sumber daya manusia maka akan semakin baik dampaknya bagi perusahaan, dan sebaliknya semakin buruknya kualitas sumber daya manusia maka akan semakin buruk dampaknya bagi perusahaan.

Menurut Waluyo (dalam Yusuf, 2018) Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan unsur yang paling dinamis dan kompleks maka keberhasilan organisasi tergantung dari pengelolaan dan pendayagunaan manusianya. Pengaturan manajemen sumber daya manusia secara professional, diharapkan karyawan bekerja secara produktif. Pengelolaan karyawan secara professional ini harus dimulai sejak perekrutan, 2 penyeleksian, pengklarifikasian, penepatan karyawan sesuai dengan kemampuan. Sumber daya manusia (SDM) di sebuah perusahaan perlu dikelola secara professional agar terwujudnya keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan, keseimbangan tersebut merupakan kunci utama dalam perusahaan agar dapat berkembang secara produktif.

Keberadaan sumber daya manusia yang dianggap sangat penting ini membuat perusahaan diharapkan memberikan perhatian khusus guna tercapainya tujuan dari perusahaan. Agar tercapainya tujuan dari perusahaan, dibutuhkan karakter-karakter yang baik dari karyawan, salah satunya ialah karyawan yang berdedikasi.

Sebuah organisasi didalamnya harus memiliki SDM, dimana SDM organisasi memainkan peran penting untuk menyelesaikan segala aktivitas guna mencapai tujuan organisasi tersebut. Sumber daya manusia komponen penting bagi sebuah organisasi, dimana organisasi membutuhkan sumber daya manusia ideal untuk bersaing dengan organisasi lainnya (Prahara, 2020), untuk menghadapi kondisi tersebut sumber daya manusia harus lebih ditingkatkan oleh suatu perusahaan agar menjadi lebih baik lagi atau lebih optimal. Sumber daya manusia di suatu organisasi perlu diatur secara tepat dan baik agar tercapai keseimbangan diantara karyawan dan organisasi dapat disesuaikan dan dapat berkembang secara produktif. Salah satu strategi yang diperlukan oleh perusahaan yaitu dengan pengelolaan sikap dan perilaku pada karyawan.

Karyawan yang memiliki sikap dan perilaku optimal pada suatu perusahaan akan menunjang keberhasilan pada perusahaan dalam mencapai suatu keberhasilan atau mencapai tujuan pada perusahaan tersebut, maka perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki keunggulan dan juga berdedikasi tinggi. Salah satu cara pandang dan cara berperilaku karyawan didalam perusahaan yang dapat berkontribusi serta dinilai baik atau dinilai buruknya suatu kinerja pada organisasi atau perusahaan adalah *work engagement* (Steven & Prihatsanti, 2017).

Work engagement adalah pandangan atau sikap yang positif dengan ditunjukkan oleh karyawan dan perusahaan terhadap nilai-nilai dari budaya dan kinerja perusahaan (Prahara, 2020). *Work engagement* pada karyawan dapat dilihat dari usahanya untuk mencapai tujuannya di dalam perusahaan tersebut. pentingnya *work engagement* pada karyawan yaitu karyawan akan merasa terikat dengan pekerjaannya.

Banyak sekali manfaat dan keuntungan yang diperoleh perusahaan dari karyawan yang memiliki *engagement* yang tinggi. Ini dikuatkan oleh para peneliti bahwa organisasi dengan level *engagement* yang tinggi memberikan hasil yang positif bagi organisasi (Kular dkk, dalam Sarah, 2018). Keuntungan tersebut bisa kita lihat dari teori Marciano (dalam Sarah, 2018) yang mengatakan bahwa *work engagement* memiliki beberapa keuntungan yaitu meningkatkan produktivitas, meningkatkan keuntungan, menambah efisiensi, menurunkan *turnover*, mengurangi ketidakhadiran, mengurangi penipuan, meningkatkan kepuasan konsumen, mengurangi kecelakaan kerja dan meminimalkan keluhan karyawan. Namun kebanyakan organisasi memperlihatkan banyak karyawan yang kurang engaged atau kurang memiliki rasa keterlibatan terhadap perusahaan, menimbulkan banyak hal terjadi seperti menurunnya kinerja yang menimbulkan penurunan produktivitas, tidak menikmati pekerjaan sampai tidak tercapainya tujuan dari perusahaan dan meningkatnya *turnover*.

Bakker dan Leiter (dalam Puspitasari, 2022) mengungkapkan bahwa *work engagement* mempunyai tiga aspek diantaranya (1) *vigor* merupakan perasaan yang ada di dalam diri individu yang mengacu pada kemauan yang tinggi berupa

semangat untuk bekerja, sehingga individu tersebut dapat bekerja dengan baik, serta dapat bertahan dengan keadaan sulit dalam melakukan pekerjaan. (2) *Dedication* atau dedikasi, merupakan suatu keterlibatan seorang karyawan terhadap suatu pekerjaan yang kuat di dalam perusahaan yang dapat membuat karyawan menyukai atau tertarik dengan pekerjaan tersebut, dan memiliki perasaan yang antusias, kebanggaan meskipun dalam pekerjaan terdapat tantangannya. (3) *Absorption* merupakan konsentrasi penuh yang dilakukan karyawan dengan tanggung jawab mereka dalam pekerjaannya, membuat karyawan merasa bahwa jam kerja mereka telah berlalu dengan cepat. Karyawan yang memiliki *engaged* yang baik, tentunya akan mendukung keberhasilan bagi sebuah perusahaan.

Menurut Bakker & Leiter (dalam Puspitasari, 2022) mengatakan ada beberapa faktor dapat mempengaruhi *work engagement* antara lain, *job demands* (tuntutan pekerjaan) dimana upaya pada tingkat sosial, fisik, serta organisasi membutuhkan usaha atau tenaga tanpa henti secara fisik maupun psikologis. *Job resources*, dimana aspek tersebut mengacu pada sosial, fisik, maupun organisasional yang memungkinkan untuk mengurangi beban pekerjaan. *Personal resources*, mengarah pada penilaian positif terkait dengan daya tahan dan pengaruh seseorang terhadap lingkungan sekitarnya. Sedangkan Lockwood (2007) berpendapat, *work engagement* dapat dipengaruhi adanya faktor, diantaranya yaitu faktor budaya yang ada ditempat kerja atau budaya organisasi, komunikasi organisasional, gaya manajerial, serta kepemimpinan yang ada di perusahaan tersebut (Lockwood, 2007). Banyak hal yang dapat mempengaruhi *work*

engagement pada karyawan, salah satunya ialah budaya organisasi, dimana budaya organisasi ini dapat membentuk perilaku karyawan untuk dapat *engagement*. Suatu budaya organisasi di lingkungan kerja merupakan nilai yang diterapkan oleh organisasi atau perusahaan untuk dapat mengontrol perilaku karyawan agar dapat sesuai dengan nilai organisasi tersebut (Yilmaz & Ergun dalam Puspitasari, 2022).

Menurut Tosi dkk (dalam Sarah, 2018), budaya organisasi adalah cara-cara berpikir, berperasaan, dan bereaksi berdasarkan pola-pola tertentu yang ada di dalam organisasi atau yang ada pada bagian-bagian organisasi. Menurut Van Muijen dkk (dalam Sarah, 2018), budaya organisasi dapat digambarkan sebagai “kumpulan dari nilai, norma, ungkapan dan perilaku yang ikut menentukan bagaimana orang-orang dalam organisasi saling berhubungan dan sebesar apa mereka gunakan tenaga dalam pekerjaan dan organisasinya”.

Berdasarkan hasil wawancara awal yang telah dilakukan pada tanggal 18 Maret 2022 pada beberapa karyawan di PT. Pos Indonesia Padang mengenai *Work Engagement*, ditemukan bahwasanya karyawan cenderung memiliki kemauan untuk bekerja yang rendah, selain itu karyawan juga kurang bersemangat dalam melakukan pekerjaan contohnya seperti banyak karyawan yang duduk-duduk santai saat jam kerja. Selanjutnya karyawan kurang antusias dalam melakukan pekerjaan dalam kesehariannya seperti tidak mau terlalu ikut terlibat dalam sebuah pekerjaan dan tidak mau mengambil tantangan baru dalam sebuah pekerjaan, karyawan tidak berkonsentrasi secara total dalam melakukan pekerjaan ditandai banyaknya karyawan yang juga melakukan aktifitas lain disaat bekerja.

Hal tersebut juga dibenarkan oleh HRD PT. POS Indonesia Padang yang mana ditemukan bahwa banyak karyawan yang kurang bersemangat dalam bekerja dan menganggap pekerjaan bukanlah sebuah tuntutan yang harus jalani, banyak juga karyawan yang mudah menyerah saat dihadapkan dengan sebuah permasalahan dalam pekerjaan.

Selanjutnya karyawan yang peneliti wawancarai juga menjelaskan bahwa lemahnya budaya organisasi yang ada pada perusahaan seperti keluhan karyawan tentang perusahaan yang kurang memberdayakan karyawan dan jarang dalam memberikan pengembangan kemampuan bagi karyawan, karyawan juga mengeluhkan mengenai aturan-aturan yang kurang berjalan dengan konsisten dan aturan yang kurang tegas, selanjutnya karyawan juga menjelaskan kalaun perusahaan cenderung terjebak pada masalah-masalah yang sama tanpa ada penanganan yang lebih dalam, tidak mau mengambil resiko untuk perubahan perusahaan. Karyawan yang peneliti wawancarai juga menambahkan bahwa banyak ketidakikutsertaan karyawan dalam setiap kegiatan-kegiatan rutin yang ada pada perusahaan dan juga karyawan banyak yang tidak mau mengusahakan apapun untuk kebaikan ataupun tercapainya misi perusahaan.

Penelitian sebelumnya tentang Budaya Organisasi dengan *Work engagement* pernah dilakukan oleh Riza Dyah Puspitasari (2022) dengan judul “Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan *Work engagement* Pada Karyawan Pt. Mitra Megah Bangunan Abadi “ dengan hasil positif yaitu ada hubungan antara budaya organisasi dengan *work engagement*. Dengan asumsi semakin kuat budaya organisasi semakin tinggi *work engagement*, begitupun sebaliknya.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Sowanya Ardi Prahara (2019) dengan judul “Budaya Organisasi Dengan *Work engagement* Pada Karyawan” dengan hasil positif yaitu ada hubungan antara budaya organisasi dengan *Work engagement*. Dengan asumsi semakin kuat budaya organisasi semakin tinggi *Work engagement* begitupun sebaliknya.

Dari uraian yang telah dikemukakan diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang “Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan *Work engagement* Pada Karyawan di PT. Pos Indonesia Padang”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan *work engagement* pada karyawan di PT. Pos Indonesia Padang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat hubungan antara budaya organisasi dengan *work engagement* pada karyawan di PT. Pos Indonesia Padang.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan kajian teoritis pada ilmu pengetahuan psikologi, khususnya Psikologi Industri dan

Organisasi mengenai “hubungan antara budaya organisasi dengan *work engagement* pada karyawan di PT. Pos Indonesia Padang”.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Karyawan PT. Pos Indonesia Padang

Dengan penelitian ini diharapkan agar karyawan PT. Pos Indonesia Padang dapat memiliki kesadaran serta tanggung jawab dalam melakukan pekerjaannya sehingga visi dan misi perusahaan dapat tercapai.

b. Bagi Pimpinan PT. Pos Indonesia Padang

Dengan penelitian ini diharapkan agar pimpinan PT. Pos Indonesia Padang dapat menjaga serta meningkatkan *engaged* pada karyawannya sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti lainnya yang berminat untuk mengangkat tema yang sama, diharapkan dapat mempertimbangkan variabel-variabel lain yang lebih mempengaruhi dan dapat menggunakan teori-teori yang lebih terbaru dan berbeda, sehingga dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan