

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Zaman ini sering sekali khalayak umum mendengarkan beberapa konflik yang terjadi di suatu perusahaan, khususnya pada sumber daya manusianya. Untuk memenuhi pengelolaan sumber daya manusia yang positif tentu mewujudkan output yang positif juga bagi perusahaan. Perusahaan *modern* melakukan upaya untuk mengelola sumber dayanya yaitu dengan cara mengadakan berbagai jenis survei internal yang bertujuan untuk mengukur kompetensi, kapasitas, maupun kinerja para karyawannya (Tanjung, 2022).

Molengraaf (dalam Fachrurozy, dkk 2023) mengatakan perusahaan adalah keseluruhan perbuatan yang dilakukan secara terus menerus bertindak ke luar untuk memperoleh penghasilan dengan memperniagakan atau menyerahkan barang-barang atau mengadakan perjanjian-perjanjian perniagaan. Sedangkan menurut Zulmawan (dalam Ramlan, 2019) menyatakan perusahaan milik daerah atau BUMD adalah perusahaan yang didirikan dan dimiliki oleh Pemerintah Daerah, baik tingkat Provinsi atau tingkat Kabupaten/Kota.

Perusahaan bidang jasa transportasi adalah salah satu perusahaan yang berpengaruh pada perkembangan suatu negara, dimana transportasi menjadi salah satu dasar pembangunan ekonomi dan perkembangan masyarakat (Fatimah, 2019). Menurut Adisasmita (dalam Fatimah, 2019) transportasi adalah sarana penghubung atau yang menghubungkan antara daerah produksi dan pasar, atau

dapat dikatakan mendekatkan daerah produksi dan pasar, atau seringkali dikatakan menjembatani produsen dengan konsumen. Peranan transportasi sangat penting, yaitu sebagai sarana penghubung, mendekatkan dan menjembatani antara pihak-pihak yang saling membutuhkan.

Melaksanakan kegiatan sebuah perusahaan baik perusahaan di bidang industri, perdagangan maupun jasa akan selalu berusaha untuk melakukan kegiatan positif yang dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu hal yang sangat penting adalah keberhasilan aktivitas yang ada di dalamnya dalam melakukan kegiatan untuk mencapai sebuah tujuan, bukan hanya tergantung pada sebuah kemahiran teknologi yang ada saat ini, sarana yang tersedia maupun prasarana yang sudah tersedia melainkan memanfaatkan sumber daya manusia yang tersedia (Sutrisno dkk, 2022). Menurut Amanda (dalam Moneta & Fikri, 2020) salah satunya adalah sumber daya manusia yang dapat memberi lebih kepada perusahaan, sedangkan Werner & De Simone (dalam Suryani & John, 2019) menjelaskan bahwa fungsi sumber daya manusia dapat dibagi ke dalam dua bagian penting, yaitu fungsi utama dan fungsi pendukung. Fungsi utama berhubungan langsung dengan pengadaan karyawan, memelihara dan mengembangkannya. Sementara itu fungsi pendukung berhubungan langsung dengan dukungan (*support*) yang diberikan pada aktivitas manajemen termasuk di dalamnya menentukan perubahan struktur perusahaan saat dibutuhkan.

Menurut Rothwell (dalam Wijaya, 2020) menjelaskan bahwa perencanaan sumber daya manusia sebagai fitur yang esensial dalam model sumber daya manusia yang ideal terdapat kondisi yang penting dari integrasi bisnis, strategi

atau aspek-aspek yang memandang ke depan, yang membedakannya dari hubungan industri yang bersifat tradisional atau administrasi tradisional. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam organisasi. Keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh bagaimana perilaku anggotanya dalam berkontribusi mencapai tujuan perusahaan. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa salah satu perilaku individu yang mampu menunjang efektivitas organisasi adalah perilaku *employee engagement* (Yano dkk, 2021).

Keseluruhan hal tersebut mampu meningkatkan efektivitas fungsi organisasi. Robbins & Judge (dalam Yano dkk, 2021) menunjukkan fakta bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki perilaku *employee engagement* yang baik akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain. Menurut Perrin (dalam Baharsyah & Nugrohoseno, 2021), *employee engagement* adalah kemauan pekerja serta usahanya dalam mendukung visi misi perusahaan secara berkelanjutan. Joushan, dkk (dalam Prastyo & Frianto, 2020) menjelaskan *employee engagement* merupakan sebuah komitmen emosional terhadap organisasi beserta tujuan, komitmen emosional ini mengartikan bahwa karyawan sungguh-sungguh peduli akan pekerjaan, tugas dan tanggung jawab terhadap perusahaan.

Menurut Kruse (dalam Ardiansyah, 2022) *employee engagement* (keterikatan karyawan) adalah komitmen emosional karyawan pada organisasi dan tujuannya. Komitmen emosional ini berarti karyawan benar-benar peduli tentang pekerjaan dan perusahaan mereka. Mereka tidak bekerja hanya untuk gaji, atau hanya untuk promosi, tetapi bekerja atas nama tujuan organisasi. Sedangkan

Menurut Holt, dkk (dalam Kustini, Izaak & Rini, 2020) *employee engagement* dapat menarik seseorang menjadi lebih baik didalam lingkungan organisasinya. dengan sikap merasa terikat secara emosional dengan perusahaan atau organisasi yang ditempati, kita juga akan mempunyai kesiapan untuk perubahan yang lebih baik.

Tingkat *employee engagement* tersebut banyak dipengaruhi oleh karakteristik setiap individu berdasarkan generasinya. Selain karakteristik individu, terdapat faktor eksternal yang memberikan dampak pada tingkat *employee engagement* (Mufarrihati, & Ariawaty, 2023). Sedangkan Menurut Klopotek & Mungkasa (dalam Mufarrihati, & Ariawaty, 2023) banyak kekurangan yang dapat menjadi tantangan bagi para pekerja, yaitu kesulitan untuk memisahkan urusan pribadi dengan urusan pekerjaan, persyaratan keterampilan organisasi yang lebih tinggi, kurang bersosial, resiko kehilangan kontak dengan pekerja lain, kurangnya partisipasi dalam budaya perusahaan, dan perangkat yang tidak memadai.

Perubahan menjadi lebih baik juga dapat dipicu oleh lingkungan kerja yang baik dan budaya yang ada di dalam organisasi tersebut, agar perilaku kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan dapat lebih mudah dibentuk karena budaya organisasi yang sesuai. Budaya organisasi adalah salah satu penunjang kesiapan untuk berubah dalam sebuah organisasi. Menurut Denison & Neale (dalam Akbar & Budiani, 2021) budaya organisasi merupakan suatu variabel intervensi sekaligus sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi *employee engagement* mengacu pada nilai-nilai yang mendasari, keyakinan dan prinsip yang berfungsi sebagai

dasar untuk sistem manajemen organisasi, serta seperangkat praktik dan perilaku manajemen yang mencontohkan dan memperkuat prinsip-prinsip dasar tersebut.

Manajemen harus mampu mengelola keragaman dalam organisasi menjadi sesuatu yang dapat memperkuat dan bukan malah menjadi titik lemah budaya organisasi (Tannady, 2017). Budaya organisasi didefinisikan sebagai kumpulan nilai, norma, dan prinsip organisasi yang berpengaruh terhadap cara karyawan dalam berpikir, merasa, serta berperilaku satu dengan yang lain dan juga terhadap individu di luar organisasi (Akbar & Budiani 2021). Budaya organisasi (*organizational culture*) diartikan sebagai suatu persepsi umum yang diterima dalam organisasi untuk dilihat sebagai karakteristik yang memberikan nilai-nilai pada organisasi, melalui budaya ini organisasi mempunyai identitas yang membedakan dengan organisasi yang lain. Menurut Denison (dalam Prahara & Hidayat, 2020) budaya organisasi didefinisikan sebagai nilai, kepercayaan, dan prinsip yang berfungsi sebagai dasar sistem manajemen organisasi, serta seperangkat praktek dan perilaku manajemen yang membantu dan memperkuat prinsip dasar tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara awal yang dilakukan dengan Bapak R Sebagai Pihak SDM PSM pada tanggal 25 Oktober 2023, berdasarkan mengatakan kebijakan perusahaan tidak sesuai dengan nilai individu karyawan seperti tidak siapnya karyawan pada beban kerja diberikan, hubungan yang tidak sehat dengan rekan kerja seperti konflik ditempat kerja, wawancara juga dilakukan pada Karyawan Trans padang mengatakan kurangnya dukungan pengembangan profesional disini karyawan tidak merasakan adanya peluang untuk

mengembangkan keterampilan atau merencanakan karir, yang dapat menurunkan keterlibatan hal ini termasuk dalam aspek *absorption* pada *employee engagement*, Disamping itu karyawan mengatakan tidak pernah diakui atau dihargai atas upaya dan kontribusi karyawan selama bekerja seperti membantu menjelaskan pada penumpang setiap koridor tujuannya kemana, dan membantu dalam mengarahkan pembuatan kartu brizii dalam hal ini karyawan memiliki aspek *dedication* pada *employee engagement*.

Hal ini juga diperkuat oleh hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 26 Oktober 2023 kepada 6 orang karyawan PSM Bidang Trans Padang dimana terdapat 4 karyawan mereka mengatakan penyebab kurangnya *employee engagement* disebabkan oleh budaya organisasi, karyawan mengatakan kurangnya partisipasi dalam mengambil keputusan, karyawan merasa bahwa keputusan yang signifikan diambil oleh perusahaan tanpa mempertimbangkan masukan dari ide karyawan, hal ini termasuk aspek *involvement*. dan karyawan juga mengatakan karyawan mulai merasakan adanya ketidak sesuaian antara kata-kata dan tindakan seperti nilai-nilai perusahaan mengutamakan kejujuran dan transparan namun beberapa keputusan manajemen terkesan kurang transparan dan hanya memberikan informasi sebagian, serta kurangnya pelatihan untuk karyawan baru sehingga karyawan kesulitan dalam beradaptasi dan memahami norma dan nilai yang diharapkan pada aspek Konsistensi. Disamping itu karyawan mengatakan ketidaksesuaian antara pemimpin dan karyawan dalam menetapkan misi untuk memberikan pelayanan transportasi yang efisien dan cepat, tetapi

sejumlah besar karyawan terutama pengemudi menekankan pentingnya keamanan dan kesejahteraan pekerja pada aspek *Mission* (misi).

Penelitian tentang budaya organisasi, dan *employee engagement* juga pernah dilakukan oleh Tanjung (2022) dengan judul “Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan *Employee Engagement* pada Karyawan di PT. JNE Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Medan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan *employee engagement*. Penelitian lainnya dilakukan oleh Akbar & Budiani (2021) dengan judul “Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan *Employee Engagement* pada Karyawan Laksmi Muslimah”. Hasil penelitian Menunjukkan ada hubungan positif antara kedua variabel tersebut. Penelitian selanjutnya oleh Nurjayanti (2021) dengan judul “Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan *Employee Engagement* pada Karyawan Primer Koperasi Tkbn Pelabuhan Belawan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya korelasi antara Budaya Organisasi dengan *Employee Engagemen*. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian-penelitian terdahulu terletak pada perbedaan sampel penelitian, waktu penelitian, lokasi penelitian.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul penelitian serta untuk mengetahui apakah ada “Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan *Employee Engagement* pada Karyawan di Perumda Padang Sejahtera Mandiri (PSM) Bidang Trans Padang.”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dan latar belakang masalah yang telah dipaparkan diatas, maka dalam hal ini peneliti tertarik untuk melihat apakah terdapat Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan *Employee Engagement* pada Karyawan di Perumda Padang Sejahtera Mandiri (PSM) Bidang Trans Padang ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan *Employee Engagement* pada Karyawan di Perumda Padang Sejahtera Mandiri (PSM) Bidang Trans Padang.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbang informasi untuk menambah pengetahuan, wawasan dan perkembangan dan memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu psikologi khususnya di bidang Psikologi Industri dan Organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang lebih berkualitas.

2. Secara Praktis

a. Bagi Subjek penelitian

Diharapkan dapat menambah pengetahuan subjek mengenai Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan *Employee Engagement* sehingga dapat menghadapi penanganan masalah yang dihadapi dalam bekerja dapat lebih baik kedepannya.

b. Bagi Karyawan penelitian

Dapat memberikan informasi pengetahuan terkait cara meningkatkan budaya organisasi dan employee engagement pada karyawan dalam bekerja.

c. Bagi perusahaan

Diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kolaboratif, secara keseluruhan investasi dalam budaya organisasi dan employee engagement karyawan dapat memberi keuntungan jangka panjang bagi pertumbuhan dan keberlanjutan perusahaan.

d. Hasil penelitian

Diharapkan dapat di gunakan bagi penelitian lain yang melakukan penelitian pada bidang yang ada kaitannya dan dapat juga menjadi bahan perbandingan serta referensi bagi semua pihak yang melakukan penelitian selanjutnya.