

BAB 1

PENDAHULUAN

A.Latar Belakang Masalah

Keberadaan sumber daya manusia dalam organisasi merupakan aset berharga dari organisasi itu sendiri. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kualitas orang-orang yang menciptakannya. SDM akan berkinerja terbaik jika organisasi dapat mendukung kemajuan karir mereka dengan memeriksa apa keterampilan mereka yang sebenarnya. Seringkali pengembangan SDM berbasis keterampilan akan dapat meningkatkan produktivitas karyawan, yang pada gilirannya juga akan meningkatkan kualitas kerja dan mengarah pada kepuasan pelanggan dan organisasi akan diuntungkan. Pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi dilakukan untuk memberikan hasil yang selaras dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Keterampilan yang dimiliki individu harus mampu mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi melalui implementasi strategi organisasi. Oleh karena itu, aktivitas setiap individu dalam organisasi merupakan salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas organisasi itu sendiri (Septianti, 20 22).

Setiap individu didalamnya juga memiliki suatu kebutuhan tertentu dalam hidupnya sehingga sadar atau tidak. Individu yang masuk dalam suatu organisasi akan mengalami dilema yaitu konflik antara kepentingan pribadi dengan tujuan organisasi. Ketika dihadapkan pada konflik tersebut tentu saja individu didalamnya memilih untuk memenuhi kebutuhan pribadi, kemudian yang menjadi

permasalahan adalah bagaimana tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal tersebut tidak akan dirasakan oleh individu-individu yang berada dalam organisasi jika individu dalam organisasi tersebut komitmen sepenuhnya terhadap organisasi, loyalitas tinggi, serta bertanggung jawab dan dapat bekerja sama dalam tim yang solid dalam bekerja setiap harinya sehingga tercapainya tujuan organisasi, oleh karena itu diperlukan cara agar suatu organisasi mampu menciptakan sumber daya manusia yang berketerikatan dalam organisasi (Munthe, 2020).

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dapat menimbulkan sikap dan komitmen yang positif antara karyawan dan perusahaan. Sikap positif karyawan terhadap perusahaan, ketika karyawan dengan sepenuh hati bekerja untuk meningkatkan produktivitas kerja dan keuntungan perusahaan dengan mensyaratkan hubungan dua arah antara pimpinan dan bawahan, sudah dapat disebut *employee engagement* Robinson et al (Imam, 2018).

Pengertian *engagement* yang paling sering dikutip adalah yang dikemukakan oleh Schaufeli (Prayudha, 2018), yang mendefinisikan *engagement* sebagai “*a positive, fulfilling, work-related state of mind that is characterized by vigour, dedication, and absorption*”. Dalam pengertian ini, *engagement* merupakan sebuah keadaan pikiran yang positif, memuaskan, dan berhubungan dengan pekerjaan yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan perhatian penuh. *Engagement* dipengaruhi oleh karakteristik organisasional, seperti reputasi untuk integritas, komunikasi internal yang baik dan inovasi budaya, *Corporate Leadership Council* (Manalu, 2021).

Menurut Sutrisno (Tabun, 2021) budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan perusahaan, sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan perusahaan, dalam suatu perusahaan yang budaya organisasinya kuat nilai-nilai bersama dipahami secara mendalam, dianut dan diperjuangkan oleh sebagian besar para anggota organisasi.

Wibowo (Hidayat, 2017) menjelaskan bahwa budaya organisasi sebagai cara hidup orang yang dipindahkan dari generasi ke generasi melalui berbagai proses pembelajaran untuk menciptakan cara hidup tertentu yang paling cocok dengan lingkungannya. Berbagai proses pembelajaran yang paling cocok tersebut didalam suatu organisasi akan menjadi budaya organisasi nantinya. Budaya organisasi di perusahaan memberi arah bagi kelangsungan hidup perusahaan dan memberi suatu identitas khusus baginya. Seorang CEO Starbucks, Howard Schult (Suryadi, 2021) memberikan pengertian lain tentang budaya organisasi sebagai “Kebiasaan kerja seluruh manajemen dan karyawan suatu perusahaan yang telah diterima sebagai standar perilaku kerja, serta membuat mereka terikat secara emosional kepada perusahaan”. Budaya yang baik dapat mengarahkan, mengikat, dan memberikan motivasi setiap individu yang terlibat di dalamnya untuk bekerja sama dalam menciptakan suasana yang mendukung bagi pencapaian tujuan yang diharapkan. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan menciptakan budaya organisasi yang kuat, sehingga dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi.

PT. Kepsindo Indra Utama berawal dari CV. Karang Emas Pratama yang berdiri pada tanggal 18 Juli 1996. Bergerak dibidang kontraktor, *supplier*, *outsourcing* tenaga kerja, perbengkelan dan *dealer* dari sepeda motor ktm. Pada

perkembangan CV. Karang Emas Pratama mulai tumbuh pesat dengan banyaknya order-order pekerjaan yang diterima dari rekan kerja terutama dari PT. Semen Padang dan anak perusahaannya antara lain PT. Igasar, PT. Pasoka sumber karya, PT. Yasiga Sarana Utama, Koperasi Karyawan Semen Padang.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang peneliti lakukan pada tanggal 14 Januari 2023 dengan *maneger planning* dan litbang diketahui bahwa beliau kerap kali menerima laporan dari para supervisor yang mengeluhkan para bawasanya yang tampak tidak bersemangat, dari keterangan *maneger planning* dan litbang para karyawan yang dibawahi oleh para supervisor kerap menyerahkan kembali kegiatan berfikir untuk pemecahan masalah kepada para supervisor dikarenakan para karyawan menyatakan menyerah dan mendapati jalan buntu dalam menghadapi permasalahannya. Berdasarkan keterangan beliau juga diketahui bahwa para karyawan sering melaksanakan pengaduan kepada supervisor terkait konflik verbal yang terjadi antar karyawan yang bekerja di area tambang. Konflik verbal tersebut tidak hanya terjadi antar karyawan tetap saja, namun juga terjadi antara karyawan dengan *outsourcing* dan antara karyawan dengan masyarakat sekitar tambang. Berdasarkan keterangan *maneger planning* dan litbang hal demikian yang menyebabkan para karyawan tidak begitu tertarik dengan tantangan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tampak tidak antusias dalam memerankan posisinya dalam perusahaan.

Berdasarkan kondisi demikian peneliti melakukan wawancara lanjutan dengan *safety officer* atau K3 dan diketahui bahwa para karyawan yang bekerja baik pada area *office* ataupun area tambang kerap kali mengeluhkan tentang jam

kerja yang terasa begitu lama saat mereka menjalaninya. Diketahui juga bahwa kebanyakan karyawan disaat waktu pagi mereka tidak mau berangkat terlalu cepat sehingga rasa malas yang membuat mereka terlambat datang di tempat kerja dan karyawan juga tidak ada rasa bangga terhadap pekerjaan yang dilakukannya sehingga membuat kadang tidak nyaman dalam bekerja.

Guna untuk mendalami temuan yang ada, peneliti melakukan wawancara lebih lanjut kepada 5 orang karyawan yang bertugas pada area tambang dan diketahui dari 4 orang karyawan yang bertugas pada area tambang menyatakan mereka melakukan penghindaran seperti temuan tersebut dikarenakan mereka merasakan ketidaknyamanan dalam melaksanakan pekerjaan yang mana dalam bertugas pada area tambang kerap kali mendahulukan azas senioritas sehingga bentrokan antara pekerja senior dan junior yang ingin berinovasi kerap kali terjadi. dikarenakan hal tersebut juga diketahui bahwa kerap kali para karyawan tambang yang junior tidak diikutsertakan dalam kegiatan pengembangan kompetensi ataupun kegiatan yang berhubungan dengan pencapaian prestasi kerja pada perusahaan. Selain pada pekerja tambang peneliti juga melakukan pendalaman pada 5 orang karyawan bagian *office* dan diketahui bahwa 3 dari 5 orang karyawan bagian *office* juga menyebutkan bahwa pada area *office* memiliki azas senioritas yang pada praktik kerjanya kerap kali membebani pekerjaan mereka. karyawan *office* juga menyatakan bahwa mereka kurang dilibatkan dalam kegiatan pengembangan kompetensi lanjutan ataupun pengembangan organisasi secara umum.

Secara keseluruhan dari 10 orang karyawan yang di wawancarai baik dari *office* dan bagian tambang diketahui bahwa para karyawan mengeluhkan tuntutan

kerja yang diibankan oleh organisasi yang mana para karyawan diminta mampu melaksanakan koordinasi yang baik bukan hanya dengan para karyawan yang bekerja pada perusahaan dan mengetahui aturan perusahaan, namun juga dengan para karyawan *outsourcing* yang bekerja secara standar perusahaan mereka serta masyarakat yang kerap kali menimbulkan ketegangan verbal dalam bekerja.

Penelitian tentang budaya organisasi sebelumnya pernah dilakukan oleh Jelita Firdausya Kusuma pada tahun 2022 Program Studi Psikologi Jurusan Psikologi, Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia dengan judul “Budaya Organisasi dan Keterikatan Karyawan pada Karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kantor Wilayah Jateng & Diy”. Penelitian lainnya dilakukan oleh Retno Nendi Pratamaningrum pada tahun 2014 Jurusan Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia dengan judul “Hubungan Persepsi Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Keterikatan Kerja pada Karyawan PT. Studio Cilaki Empat Lima”. Penelitian lainnya dilakukan oleh Sowanya Ardi Prahara pada tahun 2020 jurusan Psikologi Fakultas Psikologi. 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 Budaya Organisasi dengan *Empolyee engagement* PT. Kepsindo Indra Utama Padang”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah peneliti sampaikan pada latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara budaya organisasi dengan *Empolyee engagement* di PT. Kepsindo Indra Utama Padang?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan antara budaya organisasi dengan *Empolyee engagement* di PT. Kepsindo Indra Utama?

D. Manfaat Penelitian

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Berguna dalam pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan budaya organisasi dan *empolyee engagement*, khususnya dalam bidang psikologi indrustri dan organisasi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Subjek Penelitian

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

b. Bagi PT. Kepsindo

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan masukan bagi instansi agar mampu menciptakan budaya 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 budaya organisasi dan *employee engagement* menjadi bahan rujukan dan bahan informasi yang baik serta dapat membantu dalam melakukan kajian penelitian dikemudian harinya.