

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi saat ini negara Indonesia merupakan salah satu negara berkembang yang memiliki industri terbesar di Asia, dimana sektor industri merupakan kontributor terbesar bagi perekonomian nasional dengan sumbangan mencapai 20% hal ini memosisikan Indonesia masuk kedalam jajaran lima besar negara-negara dunia yang kontribusi industrinya cukup tinggi, (Kementrian Perindustrian RI, 2017). Hal tersebut karena banyak perusahaan asing yang tumbuh dan berkembang di Indonesia. Pertumbuhan perusahaan asing berdampak pada kemajuan dalam kehidupan. Setiap individu dituntut agar lebih sigap dalam menyesuaikan diri untuk menyikapi perubahan yang terus menerus terjadi (Sutrisno, 2018).

Sumber Daya Manusia disingkat dengan SDM merupakan aset utama dalam organisasi dari skala kecil sampai besar. Disamping modal dan teknologi, SDM dapat menggerakkan dan mengarahkan serta mempertahankan sesuai tujuan organisasi. Oleh karena itu, dibalik kesuksesan organisasi terdapat SDM yang baik. Organisasi yang memiliki tujuan yang baik dan dilengkapi dengan fasilitas sarana serta prasarana yang canggih tetapi tanpa SDM yang kompeten kemungkinan sulit untuk mencapai tujuan organisasinya (Murnianita, 2017).

Organisasi yang baik, tumbuh dan berkembang dengan berfokus pada SDM guna menjalankan fungsinya dengan optimal, khususnya menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi. Setiap perusahaan selalu berusaha meningkatkan kompetensi SDM yang dimilikinya. SDM terbaik yang dimiliki, sebisa mungkin dipertahankan agar merasa nyaman dalam perusahaan. Salah satu cara perusahaan mempertahankan SDM adalah dengan menjaga hubungan baik antara perusahaan dengan karyawan. Karyawan akan memberikan yang terbaik bagi perusahaan apabila karyawan tersebut dalam kondisi hubungan yang baik

dengan perusahaan. Perusahaan harus memperhatikan cara yang tepat untuk mengembangkan SDM agar mendorong kemajuan bagi perusahaan, salah satunya adalah *employee engagement* (Murnianita, 2017).

Perusahaan yang memiliki karyawan yang terikat dengan pekerjaannya (*employee engagement*) akan memiliki karyawan yang proaktif, berinisiatif tinggi dan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap perkembangan perusahaan dan karir (Lockwood, 2017). Selain itu, *employee engagement* juga 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.

Karyawan yang terikat dengan pekerjaannya akan bersemangat dan merasakan hubungan yang mendalam dengan perusahaan dimana mereka bekerja, mereka mendorong inovasi dan mendorong kemajuan organisasi (Gallup 2013). Menurut *Chartered Institute of personnel and development Employee engagement* juga dijelaskan sebagai interaksi dua arah antara pekerja dan pihak yang memberi pekerjaan (Mujiasih, 2012). Pekerja yang memiliki *employee engagement* dikarakteristikan dengan melingkupi berbagai faktor diantaranya: memiliki fokus terhadap motivasi, kepuasan kerja, komitmen, menemukan arti dalam bekerja, kebanggaan serta memiliki sebuah hubungan dengan visi dan misi keseluruhan organisasi.

*Engagement* merupakan irisan dari tiga aspek yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption* terhadap perusahaan. Aspek *vigor* diartikan bahwa pegawai meyakini dan mendukung nilai-nilai dalam perusahaan, aspek *dedication* diartikan pegawai yang mempunyai rasa memiliki dan bangga pada perusahaan, sedangkan aspek *absorption* dimana pegawai memiliki kemauan untuk berkontribusi lebih untuk perusahaan dan memiliki keinginan untuk tetap berkarya diperusahaan (Towers Watson dalam Kurniawati, 2014).

Salah satu cara untuk meningkatkan atau mendorong *employee engagement* adalah dukungan organisasi. Dukungan organisasi mengacu kepada persepsi karyawan mengenai organisasi yang memberikan dukungan, kontribusi, dan rasa peduli kepada kesejahteraan karyawan. Selain itu pengalaman karyawan terhadap peraturan atau kebijakan serta interaksi dengan pengurus organisasi dan kesejahteraan karyawan merupakan pembentukan dari persepsi dukungan organisasi. Persepsi dukungan organisasi juga terbentuk berdasarkan pengalaman karyawan terhadap kebijakan/peraturan dan interaksi dengan pengurus organisasi, serta terhadap kesejahteraan mereka (Mujiasih, 2015).

Apabila seorang karyawan menganggap bahwa dukungan organisasi yang didapat tinggi, maka karyawan tersebut akan mengembangkan persepsi yang lebih positif terhadap organisasi tersebut. Karyawan tersebut merasa menjadi bagian dari organisasi dan merasa bertanggung jawab untuk berkontribusi dan memberikan yang terbaik untuk organisasinya (Rhoades & Eisenberger dalam Umihastanti, 2022).

Karyawan juga cenderung mempersonifikasi perusahaan atau menganggap perusahaan memiliki karakteristik seperti manusia. Hal ini membuat karyawan melihat perlakuan organisasi yang mendukung yaitu adanya keadilan dalam pendistribusian sumber daya diantara karyawan, pemberian motivasi ataupun pujian pada karyawan dan penghargaan organisasi serta kondisi pekerjaan sebagai indikasi apakah organisasi mendukung atau tidak mendukung mereka (Rhoades dan Eisenberger dalam Umihastanti, 2022).

Dukungan organisasi memiliki beberapa aspek yaitu keadilan, dukungan supervisor, penghargaan organisasi dan kondisi kerja. Keadilan lebih terkait pada sejauh mana organisasi mampu bersikap seadil-adilnya terhadap karyawan dalam berbagai hal. Dukungan atasan berkaitan dengan dukungan dari atasan terhadap bawahannya karena atasan tidak hanya bertugas untuk memerintah melainkan juga harus ikut andil dalam proses operasional. Penghargaan organisasi dan kondisi kerja berkaitan dengan pengakuan organisasi atas

kontribusi karyawan yang rela bekerja dengan baik dan memuaskan serta menyediakan lingkungan kerja yang kondusif untuk karyawan (Rhoades & Eisenberger dalam Umihastanti, 2022).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Gokul, Sridevi dan Srinivasan (2012) menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi memberikan pengaruh positif signifikan terhadap *employee engagement* yang artinya karyawan mempersepsikan bahwa organisasi mereka mendukung mereka, karyawan akan menjadi lebih berdedikasi dan hal ini berkontribusi untuk meningkatkan ikatan emosional mereka dengan organisasi.

Penelitian yang lain juga menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang diterima karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* yang artinya bahwa dukungan organisasi yang dipersepsi secara positif akan mempengaruhi tingkat *employee engagement* yang dimiliki karyawan menjadi tinggi, sebaliknya dukungan organisasi yang dipersepsi secara negatif akan mempengaruhi tingkat *employee engagement* yang dimiliki karyawan menjadi rendah. (Amirah, 2021).

Dukungan organisasi memiliki konsep yang cukup penting dalam manajemen karena dukungan organisasi memberikan penjelasan mengenai hubungan antara perlakuan organisasi dengan karyawan. sikap karyawan dengan organisasi (Amirah, 2021). Perlakuan organisasi terhadap karyawannya dapat mempengaruhi kualitas kerja karyawan, perusahaan yang baik adalah perusahaan yang tahu bagaimana cara menghargai karyawannya. Maka dari itu perusahaan yang ingin berhasil diharuskan memiliki strategi dalam mengolah karyawan agar tidak kehilangan karyawan terbaiknya (Mujiasih & Ratnaningsih, 2012). Tingginya persepsi dukungan organisasi memiliki hubungan dengan tingginya *employee engagement* (Amirah, 2021).

Tumbuh kembangnya organisasi terjadi pada setiap organisasi baik yang bersifat profit maupun non profit. Karawang adalah salah satu kota industri di Indonesia yang menjadi pusat

berkumpulnya perusahaan-perusahaan besar lokal maupun non lokal diberbagai sektor. Salah satu perusahaan yang berada di kawasan Surya Cipta Karawang adalah PT. Kiyokuni High Precision Automotive Indonesia merupakan perusahaan asing dari Jepang yang berdiri sejak tahun 2013 dan perusahaan ini memulai bisnis dengan produk spesialis *mould* dan *metal press*.

Wawancara pendahuluan yang dilakukan terhadap salah satu staff HRD mengeluhkan banyak karyawan yang kurang memiliki kontribusi terhadap perusahaan, kurangnya mempunyai rasa memiliki dan bangga pada perusahaan serta kurang inisiatif untuk ikut andil dalam penyelesaian masalah dilingkungan kerja seperti banyak karyawan perusahaan tersebut yang sering berangkat tidak tepat waktu, istirahat lebih awal, pulang kerja lebih awal, kurangnya merawat area dan fasilitas kerja dan seringnya tidak target pada saat produksi hal tersebut membuat proses produksi menjadi terhambat. Karyawan dituntut lebih mandiri dalam bekerja, hal ini tentunya menimbulkan beban baru pada karyawan sehingga karyawan menjadi tidak fokus dalam bekerja serta keterikatan karyawan dalam bekerja pun menjadi berkurang yang mengakibatkan karyawan memberikan waktu yang berlebihan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada 3 karyawan, mereka mengeluhkan kurangnya perhatian dari atasan kepada bawahan seperti jarang diberikan *briefing* sebelum bekerja, sosialisasi mengenai kebersihan dan keselamatan kerja, dan training kerja. Karyawan hanya diberikan beberapa lembar kertas berisikan intruksi kerja dan target produksi tanpa dijelaskan terlebih dahulu, selain itu karyawan sering mengeluhkan tentang fasilitas dan alat kebersihan yang ada area kerja tetapi atasan tidak memperdulikan. Kondisi karyawan yang digambarkan pada fenomena diatas tentunya dapat berdampak pada kinerja karyawan yang tidak optimal dan tentu saja dapat mempengaruhi perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, masalah yang dialami karyawan adalah berkaitan dengan dukungan organisasi yang dirasakan karyawan atas kontribusi mereka terhadap

perusahaan dan kepedulian perusahaan terhadap kesejahteraan mereka. Untuk itu penulis memiliki ketertarikan untuk meneliti Pengaruh dukungan organisasi terhadap *employee engagement* pada karyawan di PT. Kiyokuni High Precision Automotive Indonesia.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu apakah ada pengaruh dukungan organisasi terhadap *employee engagement* pada karyawan di PT. Kiyokuni High Precision Automotive Indonesia?

## **C. Tujuan Penelitian**

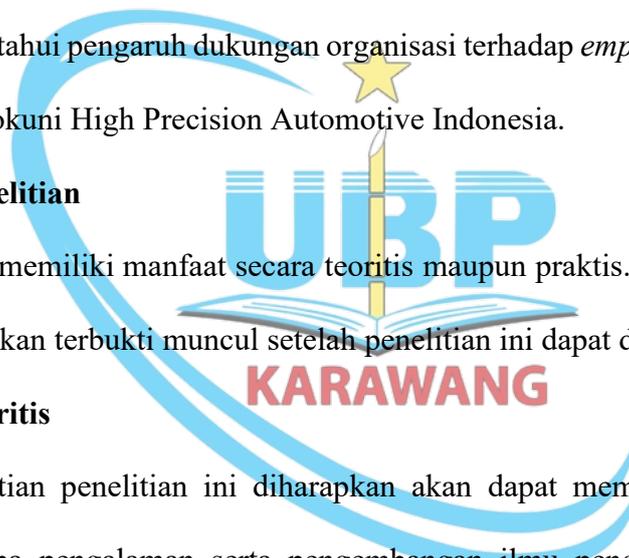
Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengukur dan mengetahui pengaruh dukungan organisasi terhadap *employee engagement* pada karyawan di PT. Kiyokuni High Precision Automotive Indonesia.

## **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini memiliki manfaat secara teoritis maupun praktis. Berikut ini dipaparkan manfaat yang diharapkan terbukti muncul setelah penelitian ini dapat direalisasikan.

### **1. Manfaat Teoritis**

- a. Hasil penelitian penelitian ini diharapkan akan dapat memberikan manfaat yang berarti berupa pengalaman serta pengembangan ilmu pengetahuan dan masukan berharga bagi pengembangan ilmu di bidang psikologi, terutama psikologi industri dan organisasi.
- b. Hasil dari penelitian ini juga di harapkan dapat di gunakan sebagai pembanding dalam penelitian lain yang sejenis mengenai persepsi dukungan sosial maupun *employee engagement*.



## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi karyawan

Hasil penelitian yang didapat dapat dijadikan bahan informasi, masukan dan evaluasi karyawan untuk menunjukkan dukungan organisasi di tempat kerja

### b. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada pihak perusahaan dalam meningkatkan *employee engagement* karyawan dan pertimbangan untuk dapat memberikan dukungan organisasi pada karyawan dalam perusahaan

### c. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini di harapkan bisa dijadikan sebagai bahan pertimbangan atau pembanding untuk penelitian berikutnya.

