

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Ditengah persaingan kompetitif di antara perusahaan yang sering terjadi, persaingan tidak hanya dalam hal merebut pasar maupun keuntungan, tetapi juga mencakup persaingan dalam merebut kandidat karyawan terbaik maupun mempertahankan sumber daya manusia terbaik yang dimiliki perusahaan yang dapat mempengaruhi bagaimana seorang karyawan dapat memberikan jasanya kepada perusahaan secara maksimal yang berujung pada keuntungan yang dihasilkan oleh perusahaan tersebut.

Kebutuhan akan sumber daya manusia yang mampu dan mau melaksanakan strategi perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan adalah suatu hal yang tidak bisa ditolerir. Semua perusahaan pasti ingin memiliki karyawan yang memiliki kemampuan untuk membantu perusahaan dalam mencapai target tetapi terkadang perusahaan mengalami kesulitan ketika hendak mempertahankan karyawan yang memiliki potensi dan sedang aktif berada dalam perusahaan. Terkadang karyawan yang berpotensi sulit untuk dipertahankan karena mengajukan pengunduran diri. Lebih dari 85% manajer mempercayai keputusan karyawan berpindah pekerjaan karena mereka tertarik oleh gaji yang lebih besar atau kesempatan yang lebih baik. Tetapi lebih dari 80% karyawan mengatakan bahwa mereka keluar dari perusahaan didorong oleh buruknya manajemen dalam perusahaan atau budaya perusahaan yang lemah (Branham, dalam Mujiasih & Ratnaningsih, 2012: 2). Karyawan dapat bertahan dalam sebuah perusahaan jika merasa nyaman dan senang bekerja di perusahaan tersebut. Rasa nyaman ditimbulkan oleh berbagai faktor dalam perusahaan antara lain pekerjaan itu sendiri, gaji, lingkungan kerja baik fisik maupun non-fisik dan hal – hal lainnya yang dapat berpengaruh pada

psikologis karyawan. Karyawan yang merasa nyaman dan senang akan memiliki kecenderungan untuk bertahan pada pekerjaannya. Karyawan yang sudah memiliki kecenderungan bertahan akan menimbulkan komitmen dari karyawan terhadap perusahaan. Dengan adanya komitmen dari para karyawan kepada perusahaan, karyawan akan melakukan yang terbaik bagi perusahaan. Ketika karyawan sudah berkomitmen pada suatu perusahaan berarti perusahaan sudah mampu memberikan hal – hal yang dibutuhkan dan diinginkan oleh karyawan. Gagasan yang berbicara tentang hubungan antara karyawan dan perusahaan ini salah satunya adalah keterikatan kerja karyawan (*employee engagement* atau *work engagement*).

Harter, Schmidt, dan Hayes (2002) mendefinisikan keterikatan kerja sebagai bentuk keterlibatan individual dan kepuasannya serta sebagai bentuk antusiasme dalam melakukan pekerjaan. Wiley & Blackwell, di dalam buku mereka, menyatakan bahwa karyawan yang terikat (*engage*) akan memiliki keinginan untuk terikat yang menimbulkan gairah akan pekerjaannya, terikat dengan pekerjaannya, bersedia untuk mengorbankan lebih banyak tenaga dan waktu demi pekerjaannya, dan menjadi lebih proaktif dalam mencapai tujuan pekerjaannya.

Menurut Bakker (2010) karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi dengan perusahaannya akan menunjukkan performa terbaik mereka, hal ini karena karyawan tersebut menikmati pekerjaan yang mereka lakukan. Ketika karyawan mulai menikmati pekerjaan yang mereka lakukan, tentunya karyawan tidak akan merasa terbebani dengan kesulitan – kesulitan yang dihadapi dan akan menghasilkan hasil yang maksimal untuk perusahaan.

IES Survei pada tahun 2003 menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu pemicu terciptanya keterikatan kerja. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan karyawan berpengaruh terhadap keterikatan kerja karyawan.

Kepuasan kerja merupakan sikap umum individu terhadap pekerjaannya (Wexley dan Yukl, 1992). Handoko (2001) menyatakan kepuasan kerja adalah

keadaan emosional yang menyenangkan atas sesuatu pekerjaan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Ini terlihat dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Setiap karyawan akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku didalam dirinya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan kepentingan dan harapan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya. Pada umumnya seseorang akan merasa puas dengan pekerjaannya karena berhasil dan diberikan penilaian yang adil dari pemimpinnya serta lingkungan kerja perusahaan yang mendukung dirinya.

Menurut survei yang dilakukan oleh Tower Watson pada tahun 2012 ada ketidaksesuaian antara apa yang dicari karyawan dengan apa yang ditawarkan oleh perusahaan. Menurut survei, karyawan di Indonesia lebih menyukai lokasi kerja yang nyaman, kesempatan belajar dan benefit kesehatan. Sementara di sisi lain, perusahaan lebih menekankan pada hal-hal yang berbeda, seperti reputasi perusahaan, bonus dan pekerjaan yang menantang. Perusahaan hanya akan mengevaluasi hasil kerja karyawan dan menyesuaikannya dengan kompensasi materi yang diterima. Survei Tren Benefit Karyawan Asia Pasifik 2013 yang dilakukan oleh Tower Watson antara bulan Februari dan Maret 2013 menunjukkan, walaupun terjadi peningkatan bonus, hal ini tidak serta merta meningkatkan persepsi nilai di mata karyawan. Lebih dari sepertiga (37%) responden mengaku mereka jarang bahkan tidak pernah menerima penghargaan yang cukup di tempat kerja. Dengan perhatian dan penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, karyawan akan sepenuhnya merasa diterima dan dibutuhkan oleh perusahaan tempat dimana dia bekerja. Sehingga karyawan merasakan adanya keterikatan antara dirinya dengan perusahaan. Perasaan terikat yang dialami oleh karyawan tidak hanya didasarkan dari bentuk perhatian yang diberikan oleh perusahaan. Tetapi juga bagaimana lingkungan serta budaya yang diterapkan oleh perusahaan tersebut.

Budaya perusahaan merupakan salah satu aspek yang dijadikan alasan para karyawan untuk tetap bertahan dalam perusahaan. Lebih dari 80% karyawan mengatakan bahwa mereka berhenti bekerja dan keluar dari perusahaan didorong oleh buruknya manajemen dalam perusahaan atau budaya perusahaan yang lemah (Branham, dalam Mujiasih & Ratnaningsih, 2012: 2). Budaya dalam setiap perusahaan atau organisasi muncul dari hasil perjalanan hidup para pendiri organisasi atau anggota dari organisasi tersebut. Mereka berperan dalam pengambilan keputusan dan penentu arah strategi organisasi. Hal inilah yang membuat budaya dalam satu organisasi berbeda dengan budaya di organisasi lainnya. Pendapat ini diperkuat oleh pernyataan Robbins (1998) yang mendefinisikan budaya organisasi (*organizational culture*) sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain. Budaya perusahaan terjadi ketika seluruh karyawan termasuk manajemen menghadapi masalah internal maupun eksternal yang menyangkut persatuan dan keutuhan perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Denison Consulting pada bulan Januari hingga Juli 2010, ditemukan hasil penelitian bahwa keterikatan adalah hasil dari budaya perusahaan yang sehat. Pada saat organisasi mencapai budaya yang diinginkan, para karyawan yang memiliki perilaku dan kebiasaan yang selaras dengan budaya yang diinginkan akan merasa terikat dan mereka yang tidak bisa sesuai dengan hal tersebut akan meninggalkan atau dipaksa meninggalkan perusahaan karena dorongan budaya (Siddhanta & Roy, 2010).

PT Studio Cilaki Empat Lima merupakan perusahaan swasta nasional Indonesia yang lebih khususnya disebut sebagai konsultan pembangunan yang memberikan pelayanan jasa konsultasi dalam bidang keteknikan, manajemen dan sosial ekonomi yang meliputi pengembangan masyarakat, perencanaan kota dan wilayah, sistem informasi, dan supervisi, survey dan foto udara, dan pelatihan.

Sebagai konsultan pembangunan, PT Studio Cilaki Empat Lima sejak tahun 1992 telah banyak diberi kepercayaan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang mengharuskan pelibatan aktif masyarakat dan pihak terkait lainnya. Pekerjaan-pekerjaan dengan kandungan *community based development* (CBD) yang sangat kental tersebut akhirnya menjadi ciri dan spesialisasi perusahaan dan mewarnai divisi – divisi lain yang ada di PT Studio Cilaki Empat Lima. Karyawan PT. Studio Cilaki Empat Lima tidak diharuskan selalu bekerja di kantor pusat selama jam bekerja yaitu pukul 08.00 sampai 17.00. Karena pekerjaannya sebagai konsultan pembangunan, kadangkala karyawan bekerja diluar kota dan tidak sesuai dengan jam kantor pada umumnya sehingga karyawan lebih nyaman dalam bekerja karena waktu dan tempat yang lebih fleksibel.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “**Hubungan Persepsi Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Keterikatan Kerja pada Karyawan PT. Studio Cilaki Empat Lima**”.

B. Rumusan masalah

Peneliti mencoba merumuskan masalah penelitian ini dalam bentuk pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimanakah gambaran persepsi budaya organisasi pada karyawan PT. Studio Cilaki Empat Lima?
2. Bagaimanakah gambaran kepuasan kerja pada karyawan PT. Studio Cilaki Empat Lima?
3. Bagaimanakah gambaran umum keterikatan kerja pada karyawan PT. Studio Cilaki Empat Lima?
4. Apakah terdapat hubungan antara persepsi budaya organisasi dengan keterikatan kerja pada karyawan PT. Studio Cilaki Empat Lima?

5. Apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan PT. Studio Cilaki Empat Lima?
6. Apakah terdapat hubungan antara persepsi budaya organisasi dan kepuasan kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan PT. Studio Cilaki Empat Lima?

C. Tujuan penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran berdasarkan data penelitian mengenai persepsi budaya organisasi pada karyawan PT. Studio Cilaki Empat Lima
2. Untuk mengetahui gambaran berdasarkan data penelitian mengenai kepuasan kerja pada karyawan PT. Studio Cilaki Empat Lima
3. Untuk mengetahui gambaran berdasarkan data penelitian mengenai keterikatan kerja pada karyawan PT. Studio Cilaki Empat Lima
4. Untuk mengetahui hubungan persepsi budaya organisasi dengan keterikatan kerja pada karyawan PT. Studio Cilaki Empat Lima
5. Untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan PT. Studio Cilaki Empat Lima
6. Untuk mengetahui hubungan budaya organisasi dan kepuasan kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan PT Studio Cilaki Empat Lima

D. Manfaat penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran dan wawasan yang bermanfaat terutama mengenai hubungan persepsi budaya organisasi dan kepuasan kerja dengan keterikatan kerja karyawan. Adapun manfaat yang diberikan sebagai berikut :

a. Manfaat Teoritis :

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi tambahan wawasan dalam memahami hal – hal yang berhubungan dengan budaya organisasi,

kepuasan kerja, dan keterikatan kerja bagi kalangan umum maupun kalangan akademisi.

b. Manfaat Praktis :

Diharapkan hasil penelitian ini bermanfaat bagi pihak perusahaan agar dapat mengetahui kelemahan dalam keterikatan kerja karyawan yang rendah, dilihat dari sisi budaya organisasi perusahaan dan kepuasan kerja karyawan, sehingga sisi yang lemah itu dapat ditingkatkan agar meningkatkan keterikatan kerja karyawan pada perusahaan.