

## BAB I

### PENDAHULUAN

Bab ini merupakan pendahuluan dari skripsi yang akan membahas beberapa hal terkait penelitian, termasuk latar belakang, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, signifikansi penelitian, dan struktur organisasi skripsi.

#### A. Latar Belakang Penelitian

Keterikatan karyawan (*employee engagement*) merupakan suatu kondisi dimana karyawan mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya: dalam *engagement*, seseorang akan bekerja dan mengekspresikan dirinya, baik secara fisik, kognitif, dan emosional selama ia bekerja (Kahn, 1990). *Employee engagement* juga didefinisikan sebagai suatu keadaan motivasional positif yang dicirikan dengan adanya *vigor*, *dedication*, dan *absorption* (Schaufeli & Bakker, 2003). *Employee engagement* ini dianggap mampu menggambarkan seluruh kegiatan yang berkaitan dengan bisnis, mulai dari karyawan ke pelanggan, sampai kepada pemegang saham, sehingga istilah *employee engagement* menjadi sangat populer di kalangan praktisi di bidang manajemen dan juga peneliti (Coffman dalam Ayers, 2008; lihat juga Ram & Prabhakar, 2011; Andrew & Sofian, 2012; Dulagil, 2012).

Para praktisi manajemen dan peneliti setuju bahwa *employee engagement* memiliki dampak positif dan signifikan terhadap perusahaan dan juga karyawan yang berada di dalamnya (Schaufeli & Bakker, 2010). Dilihat dari sudut pandang perusahaan, organisasi dengan *employee engagement* yang tinggi menunjukkan peningkatan pendapatan usaha sebesar 19% dan pertumbuhan laba per bagian sebesar 28% (Towers Watson's 2007–08 *Global Workforce study* dalam *Affinity Health at Work*, 2012). Hal ini diperkuat dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh *Hay Group* (Werhane dan Royal dalam *Affinity Health at Work*, 2012)

yang menemukan bahwa organisasi dengan *employee engagement* yang tinggi memiliki pertumbuhan penghasilan 2,5 kali lebih besar dari pada organisasi dengan *employee engagement* yang rendah.

Jika dilihat dari sudut pandang karyawan, perusahaan dengan *employee engagement* yang tinggi, memiliki karyawan dengan produktivitas tinggi (Desai, Majumdar, & Prabhu, 2010; lihat juga Devadoss & Bedards, 2012), komitmen dan loyalitas (Garber, 2007), memiliki kepuasan hidup dan kepuasan kerja, serta mempunyai kesehatan fisik dan mental yang lebih baik dibandingkan karyawan yang tidak terikat (*not engaged*) (Schaufeli & Salanova dalam *Affinity Health at Work*, 2012). Selain itu, karyawan yang merasa terikat (*engaged*) memiliki persepsi positif terhadap perusahaan, seperti adanya dukungan yang dilakukan oleh perusahaan (Ram & Prabhakar, 2011). Karyawan yang *engaged* juga, selalu memberikan inovasi-inovasi baru bagi perusahaannya (Gallup, 2002).

Beberapa dampak positif di atas, menunjukkan bahwa *employee engagement* memiliki peran yang penting terhadap kinerja suatu perusahaan. Namun sayangnya berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Gallup pada tahun 2011-2012 di 142 negara termasuk di Indonesia, didapatkan hasil bahwa 63% karyawan merasa tidak terikat (*not engaged*), 24% secara aktif merasa tidak terikat (*actively disengaged*), dan hanya 13% yang *engaged* (Gallup.com, 2013). Hal ini merupakan fenomena yang mengkhawatirkan bagi dunia perindustrian, sebab karyawan yang *actively disengaged* akan terus berupaya untuk menghancurkan apa yang telah dibangun oleh rekan kerjanya sendiri (Gallup, 2002).

Karyawan yang *actively disengaged* memiliki kepercayaan bahwa apa yang dilakukannya adalah hal yang benar, sedangkan yang dikerjakan oleh orang lain adalah hal yang salah (Gallup, 2002). Selain itu, karyawan yang *actively disengaged* benar-benar menutup diri untuk berubah dan bahkan mereka terus berkembang menjadi bagian dari masalah

(Gallup, 2002). Sedangkan karyawan yang *not engaged* dapat juga menjadi masalah bagi perusahaan, hal ini karena karyawan yang *not engaged* bersifat pasif di dalam perusahaan dan juga tidak memiliki komitmen (Gallup, 2002).

Untuk mencegah timbulnya berbagai dampak negatif pada perusahaan yang disebabkan oleh karyawan yang *not engaged* atau *actively disengaged*, dapat dengan cara mengidentifikasi tipe kepribadian yang dimiliki karyawan. Hal ini karena tipe kepribadian merupakan salah satu faktor penentu *engaged* atau tidaknya seorang karyawan terhadap perusahaan (Bakker, 2009). Penelitian Zaidi .dkk (2013) menjelaskan bahwa tipe kepribadian *big five* memiliki korelasi yang signifikan terhadap *employee engagement*, dimana tipe kepribadian *openness* paling berkontribusi terhadap *employee engagement*. Hal ini karena tipe kepribadian *openness* paling memengaruhi terhadap keberhasilan penyesuaian diri seorang karyawan dalam konteks pekerjaan (Huang, Chi, & Lawer, 2005).

Kepribadian itu sendiri merupakan suatu organisasi dinamis yang ada di dalam diri individu, dalam sistem psiko-fisik yang menentukan bagaimana seorang individu menyesuaikan diri secara unik dengan lingkungannya (Allport dalam Hall & Lindzey, 1985). Namun di Indonesia sendiri, hal ini tidak dapat dijadikan acuan dalam mengidentifikasi *employee engagement* berdasarkan tipe kepribadian *big five*. Hal ini karena kepribadian dipengaruhi oleh budaya dan norma yang berlaku di masyarakat dimana subjek penelitian tinggal (McCrae & Costa, 2006; lihat juga Cervone & Pervin, 2012).

Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian Ramdhani (2012) mengenai penyesuaian alat ukur tipe kepribadian *Big Five – Big Five Inventory (BFI)* – ke dalam bahasa Indonesia, dan didapatkan hasil bahwa alat ukur tersebut harus disesuaikan, bukan hanya secara bahasa tetapi juga harus secara budaya. Selain itu, hal ini dikonfirmasi oleh pernyataan

Artiawati (2013) yang menyatakan bahwa dinamika penelitian di Indonesia menunjukkan kecenderungan yang agak berbeda dengan penelitian di negara lain.

Penelitian ini dilakukan di kantor pusat sebuah perusahaan penyedia jasa transportasi darat di Kota Bandung. Pengambilan perusahaan tersebut sebagai sampel dari penelitian ini didasarkan pada hasil wawancara peneliti terhadap beberapa karyawan yang dilakukan pada hari selasa tanggal 20 Oktober 2015, yang memberikan suatu data bahwa para karyawan disana merasa bangga bisa bekerja di tempat tersebut, melakukan pekerjaan mereka dengan semangat dan antusias, dan senang apabila dapat bekerja dengan giat. Hal tersebut berdampak positif terhadap kinerja perusahaan, yang ditunjukkan dengan beberapa prestasi pada beberapa bidang yang diraih perusahaan tersebut (laporan tahunan, 2013).

Salah satu prestasi yang diraih perusahaan tersebut adalah naiknya laba yang didapatkan, yaitu sebesar 32% dibanding pendapatan tahun lalu (laporan tahunan, 2013). Keberhasilan perusahaan tersebut dalam meningkatkan laba yang diraih, bisa jadi karena adanya faktor *employee engagement* yang tinggi pada karyawan yang bekerja disana. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh *Towers Watson's Global Workforce Study* dalam *Affinity Health at Work* (2012) yang memberikan suatu fakta bahwa organisasi dengan *employee engagement* yang tinggi menunjukkan peningkatan pendapatan usaha sebesar 19% dan pertumbuhan laba per bagian sebesar 28%. Bahkan jika dilihat secara kasar, perusahaan tempat dilakukannya penelitian ini lebih memiliki peningkatan pendapatan yang lebih besar. Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai *employee engagement* dan hubungannya dengan tipe kepribadian *big five* di perusahaan ini.

Untuk itu, penelitian ini diharapkan mampu mengisi kekosongan terkait penelitian tipe kepribadian *big five* dan *employee engagement* di Indonesia, yang selanjutnya bertujuan untuk mengidentifikasi korelasi

setiap tipe kepribadian *big five* dengan *employee engagement* pada karyawan di kantor pusat sebuah perusahaan penyedia jasa transportasi darat di Kota Bandung.

## B. Pertanyaan Penelitian

Penelitian ini berupaya untuk menjawab pertanyaan sebagai berikut:

Apakah terdapat hubungan antara tipe kepribadian *big five* dengan *employee engagement* pada karyawan di kantor pusat sebuah perusahaan penyedia jasa transportasi darat di Kota Bandung?

## C. Tujuan Penelitian

### 1. Tujuan Umum

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan data empiris mengenai gambaran tipe kepribadian *big five* dan *employee engagement* pada karyawan di kantor pusat sebuah perusahaan penyedia jasa transportasi darat di Kota Bandung.

### 2. Tujuan Khusus

Tujuan khusus dalam penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi apakah terdapat hubungan antara setiap tipe kepribadian *big five* terhadap *employee engagement* pada karyawan di kantor pusat sebuah perusahaan penyedia jasa transportasi darat di Kota Bandung.

## D. Signifikansi Penelitian

Penelitian ini signifikan secara teoritis dan praktis. Berikut merupakan signifikansi penelitian ini:

### 1. Secara Teoritis

Secara teoritis, hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan kajian dalam pengembangan isu-isu yang berkaitan tipe kepribadian dan *engagement* karyawan yang dilandaskan pada pertimbangan-pertimbangan konstektual dan konseptual, serta budaya organisasi yang berkembang pada dunia perindustrian di Indonesia

dan menambah khazanah keilmuan di bidang Psikologi Industri dan Organisasi.

## 2. Secara Praktis

Adapun secara praktis, penelitian ini dapat dijadikan referensi dan panduan dalam mengembangkan pola pelatihan bagi setiap karyawan. Dengan teridentifikasinya hubungan antara tipe kepribadian *big five* dan *employee engagement*, maka hal tersebut dapat menjadi suatu prediksi dalam melakukan pendekatan yang efektif kepada karyawan dalam upaya peningkatan *employee engagement* karyawan.

## E. Struktur Organisasi Skripsi

Skripsi ini terdiri dari lima bab dan setiap bagiannya terdiri dari beberapa sub bab, dengan rincian sebagai berikut:

1. Bab I berisi pendahuluan, yaitu berisi tentang latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan struktur organisasi skripsi (Pedoman Penulisan Karya Ilmiah UPI, 2014).
2. Bab II berisi tinjauan pustaka, yang menjelaskan variabel yang digunakan dalam penelitian ini (Pedoman Penulisan Karya Ilmiah UPI, 2014). Variabel yang dijelaskan meliputi tipe kepribadian *Big Five* dan *employee engagement*.
3. Bab III berisi metode penelitian, yang menguraikan desain penelitian, partisipan, populasi dan sampel, instrumen penelitian, prosedur penelitian, serta metode analisis data yang digunakan untuk menganalisis data (Pedoman Penulisan Karya Ilmiah UPI, 2014).
4. Bab IV berisi temuan dan pembahasan, menguraikan temuan penelitian berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data dan pembahasan temuan penelitian tersebut dengan menggunakan pola tematik (Pedoman Penulisan Karya Ilmiah UPI, 2014).
5. Bab V berisi simpulan, implikasi, dan rekomendasi, yang menyajikan interpretasi peneliti mengenai analisis temuan penelitian sekaligus

mengajukan manfaat yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan (Pedoman Penulisan Karya Ilmiah UPI, 2014).