

# BAB I

## Pendahuluan

Bab ini adalah bab pendahuluan dari skripsi yang mana akan menjelaskan beberapa hal yaitu latar belakang permasalahan, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan struktur organisasi skripsi.

### A. Latar Belakang

*Work engagement* merupakan topik yang menjadi perhatian dunia industri dalam dekade ini (Saks, 2006). *Work engagement* adalah keterkaitan karyawan dengan pekerjaannya yang ditandai dengan adanya dedikasi, semangat dan larut dalam pekerjaan (Schaufeli & Bakker, 2003). *Work engagement* dipercaya menjadi kunci permasalahan organisasi masa kini (Eldor, 2016). Sekitar 70% pemimpin perusahaan percaya bahwa *work engagement* karyawan adalah kunci untuk mencapai tujuan perusahaan (Corporate Leadership Council, 2011). Karyawan yang memiliki *work engagement* secara emosional berkomitmen untuk bekerja keras sehingga hal ini dapat meningkatkan produktivitas, kepuasan pelanggan, menurunkan angka *turnover* dan angka ketidakhadiran (ADP Research Institute, 2012).

Menumbuhkan *work engagement* karyawan masih menjadi tantangan di dunia industri. Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa salah satu manfaat *work engagement* yaitu dapat menurunkan tingkat *turnover* (Takawira, Coetzee & Schreuder, 2014). Di sisi lain, angka *turnover* karyawan di Indonesia pada tahun 2012 hingga 2018 diprediksi akan terus meningkat (Hay Group, 2013).

Isu *turnover* menjadi masalah yang tak terhindarkan bahkan untuk perusahaan yang memiliki program kesejahteraan yang baik. Contohnya di Jawa Barat, sebuah perusahaan yang pernah meraih penghargaan karena memiliki program kesejahteraan karyawan terbaik mengalami peningkatan angka *turnover* sejak tahun 2012. Pada

tahun 2013 tingkat *turnover* mencapai angka tertinggi yaitu sebesar 2%, dan di tahun 2015 hingga bulan April, jumlah *turnover* kembali tidak terkendali (A. Zaenal, 1 April 2015). PT. X ini memiliki kebutuhan tenaga kerja yang besar. Jumlah karyawan yang ada pada tahun 2015 sebanyak 1784 orang dan pada tahun 2016 jumlah karyawan semakin berkurang menjadi 1734 orang, sebagian karyawan keluar karena efisiensi struktur di perusahaan, namun banyak juga yang mengundurkan diri atau pensiun.

Untuk melihat fenomena yang terjadi di PT. X lebih dalam, peneliti mewawancarai beberapa karyawan yang dipilih secara acak. Hasil wawancara menggambarkan bahwa dalam bekerja, kesesuaian antara *self image* karyawan dengan *brand image* perusahaan merupakan hal yang dapat berdampak pada keinginan untuk bertahan di perusahaan (Nolan & Harold, 2010). Karyawan yang merasa bahwa ada ketidakselarasan antara idealisme dalam dirinya dengan kebijakan perusahaan menimbulkan keinginan untuk keluar dari PT. X. Sedangkan pada karyawan yang merasa tujuannya dalam bekerja dapat dipenuhi oleh PT. X, meski terdapat ketidaksesuaian harapan dengan apa yang didapatkan dari perusahaan, hal tersebut tidak membuat berpikir untuk keluar dari perusahaan. Fenomena ini berkaitan dengan penelitian sebelumnya bahwa karyawan cenderung akan lebih bertahan pada suatu perusahaan yang dinilai dapat memberikan apa yang ingin dicapai oleh pribadi atau apa yang menjadi cerminan dari *self image* individu (Nolan & Harold, 2010).

Keselarasan antara *self image* karyawan dengan *brand image* perusahaan dinamakan dengan *self congruity* (Sirgy, 1982). Karyawan cenderung akan memilih perusahaan dengan *brand image* yang dianggap dapat mewujudkan apa yang ingin dicapainya melalui pekerjaan (Gunawan, Premananto, & Sulistiawan, 2013; Nolan & Harold, 2010). Sehingga dengan melihat fenomena tersebut, PT. X perlu mengetahui

bagaimana gambaran dari keselarasan *brand image* yang diciptakan dengan tujuan-tujuan karyawan yang mana terdapat pada *self image* karyawan.

Sementara itu, keselarasan antara *self image* karyawan dengan *brand image* perusahaan juga dinilai oleh karyawan memengaruhi semangat kerja, keinginan berprestasi dan makna pekerjaan bagi karyawan. Karyawan yang merasa *self imagenya* selaras dengan *brand image* perusahaan merasa semangat dalam bekerja, merasa pekerjaannya bermakna, dan terpacu untuk berprestasi. Semangat kerja, perasaan bermakna dan keinginan berprestasi dapat mencerminkan sejauh mana *work engagement* yang dimiliki karyawan. *Work engagement* adalah keterkaitan karyawan dengan pekerjaannya yang tercermin dari sejauhmana karyawan merasakan semangat kerja, dedikasi, dimana karyawan merasa pekerjaannya bermakna, memiliki antusiasme keinginan berpretasi serta larut dalam pekerjaannya (Schaufeli & Bakker, 2003).

Sehingga dengan melihat fenomena bahwa keselarasan antara *self image* karyawan dengan *brand image* perusahaan (*self congruity*), dinilai karyawan berdampak pada semangat kerja, makna dari pekerjaan, dan keinginan berprestasi karyawan, yang mana hal tersebut merupakan cerminan dari *work engagement*. Hal ini membuat peneliti ingin melihat hubungan antara *self congruity* dan *work engagement* karyawan. Meski penelitian-penelitian *work engagement* sudah banyak dilakukan, namun belum ada penelitian yang mengaitkannya dengan *self congruity*. Oleh karena itu penelitian ini diharapkan dapat mengisi kekosongan penelitian tentang *self congruity* dan *work engagement*.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis menyimpulkan rumusan masalah yang akan dikaji pada penelitian ini ialah:

“Apakah *self congruity* berhubungan dengan *work engagement* karyawan dan sejauhmana hubungan kedua variabel?”

### C. Tujuan Penelitian

Mengidentifikasi hubungan antara *self congruity* dan *work engagement*.

### D. Kegunaan Penelitian

#### 1. Teoritis

Dari segi teori penelitian ini berguna untuk mengembangkan teori kedua variabel (*self congruity* dan *work engagement*), terutama *self congruity*. Selama ini *self congruity* banyak diterapkan di bidang konsumen sedangkan dalam bidang industri teori ini masih terbilang belum terlalu banyak diteliti.

#### 2. Praktis

Penelitian ini dapat dijadikan referensi oleh perusahaan untuk meningkatkan *self congruity* dan *work engagement* pada karyawan sehingga dapat tercipta hubungan karyawan dengan perusahaan yang harmonis, dan tingkat *turnover* menurun.

### E. Organisasi Skripsi

#### a) Bab I: Pendahuluan

Pada bab ini akan diuraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan, kegunaan penelitian dan sistematika penelitian.

#### b) Bab II: Kajian Pustaka

Bab ini akan memuat tentang kumpulan teori yang berhubungan dengan *work engagement* dan *self congruity*.

#### c) Bab III: Metodologi Penelitian

Bab ini akan memuat desain penelitian. Disini akan diuraikan metode apa saja yang akan digunakan baik untuk mengambil data maupun analisis data.

d) Bab IV: Hasil dan Pembahasan

Pada bab ini akan dibahas tentang data yang telah diambil kemudian diolah berdasarkan analisis yang telah ditentukan. Bab ini akan menjelaskan hubungan antara *self congruity* dan *work engagement* pada karyawan. Setelah didapatkan hasilnya kemudian akan dikaitkan dengan teori yang sudah ditulis dalam kajian pustaka. Kekurangan penelitian juga akan ditulis pada bab ini.

e) Bab V: Simpulan, Implikasi dan Rekomendasi

Bab ini akan membahas tentang kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini, bagaimana implikasinya dan apa rekomendasi peneliti untuk penelitian selanjutnya