

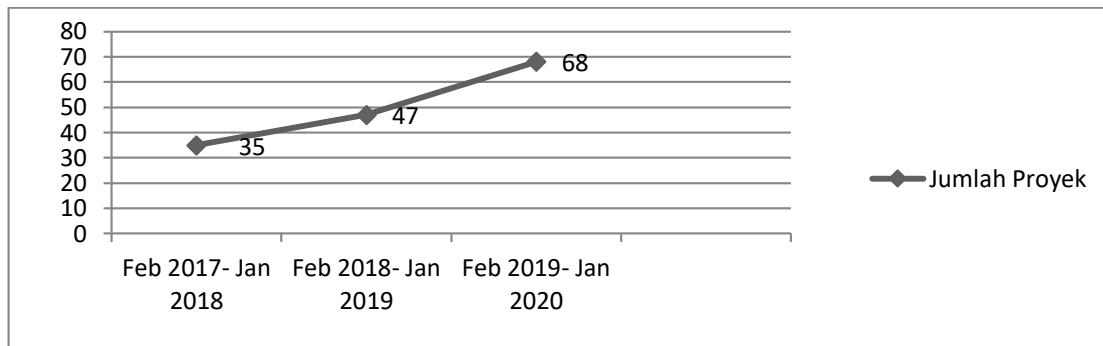
BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Indonesia sebagai salah satu negara berkembang yang diprediksi oleh “*Price water house coopers* (2018) dalam risetnya akan menjadi negara dengan perekonomian ke-5 terbesar pada tahun 2030.” Hal ini tentu akan berpengaruh terhadap perkembangan infrastruktur dan pembangunan-pembangunan di wilayah Indonesia untuk menunjang pertumbuhan ekonomi. “Badan Pusat Statistik (2019) Indonesia menjelaskan bahwa salah satu permasalahan yang dihadapi negara Indonesia adalah kurangnya pemerataan dan perencanaan tata ruang wilayah sebagai bagian dari perencanaan pembangunan yang dapat menghambat pertumbuhan ekonomi Indonesia.”

Sebagai perusahaan yang bekerja dibidang konsultasi pembangunan, PT Studio Cilaki Empat Lima ikut berkontribusi terhadap pembangunan yang ada di wilayah Indonesia. Direktur Teknis dan Personalia PT Studio Cilaki Empat Lima, Ir. Agus Setiawan mengatakan bahwa proyek yang ada di PT Studio Cilaki Empat Lima terkait dengan pembangunan yang ada di wilayah Indonesia mengalami peningkatan dalam tiga tahun terakhir. Jumlah proyek di PT Studio Cilaki Empat Lima pada tahun 2017-2020 ditampilkan pada gambar 1.1 berikut ini.



Sumber: Data internal perusahaan, Maret 2020

Gambar 1. 1 Jumlah Proyek di PT Studio Cilaki Empat Lima Tahun 2017-2020

Dari gambar 1.1 dapat dilihat bahwa setiap tahun proyek PT Studio Cilaki Empat Lima mengalami peningkatan. Jumlah proyek yang semakin meningkat menjadikan PT Studio Cilaki Empat Lima sebagai perusahaan konsultan pembangunan membutuhkan tenaga kerja atau sumber daya manusia yang berkualitas dan berpengalaman dalam menangani permasalahan yang sering terjadi di lapangan. Penelitian Imawati & Amalia (2011) menjelaskan bahwa: “Keberhasilan organisasi sangat ditopang oleh keadaan dan kualitas SDM yang dimilikinya” Sehingga dalam bidang jasa dibutuhkan service yang excellent untuk mendapatkan hasil yang optimal dan memberikan kepercayaan kepada pengguna jasa.

Di era persaingan kompetitif saat ini setiap perusahaan dituntut untuk dapat unggul dalam bersaing. Persaingan bukan hanya dalam hal untuk merebut pasar maupun keuntungan, akan tetapi juga mencakup persaingan untuk mendapatkan kandidat karyawan yang terbaik atau pun untuk mempertahankan sumber daya manusia yang terbaik agar tetap loyal di perusahaan. Khususnya bagi perusahaan yang bergerak dibidang jasa, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang akan sangat menentukan keberhasilan atau tidaknya suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2000) bahwa: “Sumber daya manusia sebagai semua manusia yang terlibat di dalam suatu organisasi dalam mengupayakan terwujudnya tujuan organisasi tersebut”. Maka dari

itu, sumber daya manusia tidak hanya menjadi objek dalam pencapaian tujuan, akan tetapi sekaligus juga menjadi pelaku dalam mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan.

PT. Studio Cilaki Empat Lima yang bergerak dalam bidang konsultan pembangunan tentunya memerlukan karyawan yang loyal dan memiliki tujuan yang sama dengan visi misi perusahaan. Semua perusahaan pasti ingin mempunyai karyawan yang bisa dan mampu untuk membantu perusahaan dalam mencapai targetnya. Akan tetapi karyawan yang berpotensi tersebut akan lebih sulit untuk dipertahankan. Bapak Agus Setiawan selaku Direktur Teknis dan Personalia di PT Studio Cilaki Empat Lima menyampaikan bahwa: “sebagai perusahaan konsultan dalam pelaksanaan pekerjaannya sangat bergantung pada kinerja karyawan, sehingga untuk memastikan pencapaian kinerja setiap karyawan memenuhi target diperlukan evaluasi kinerja setiap karyawan”.

Evaluasi kinerja karyawan PT Studio Cilaki Empat Lima dimasukkan dalam penilaian kinerja individu yang dikelompokkan menjadi empat kategori, yaitu sangat baik, baik, rata-rata, dan buruk. Kategori sangat baik diartikan sebagai kinerja karyawan yang melampaui target seperti menghasilkan laporan yang sesuai dengan kriteria, mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum batas akhir waktu yang telah ditentukan. Kategori baik dapat diartikan sebagai kinerja karyawan yang telah mencapai target yang ditentukan seperti menyelesaikan pekerjaan sesuai kriteria dan tepat waktu.

Kategori rata-rata dapat diartikan sebagai kinerja karyawan yang belum mencapai target dengan maksimal seperti masih ditemukan laporan yang mendapat revisi dan karyawan yang menyelesaikan pekerjaan melewati batas waktu yang telah ditentukan. Kategori buruk dapat diartikan sebagai kinerja karyawan yang belum mampu mencapai target seperti pelaksanaan pekerjaan yang tidak sesuai jadwal sehingga mengganggu kerja yang lain, laporan yang mendapat revisi karena tidak sesuai kriteria dan keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan. Pada tahun 2018-2019 PT Studio Cilaki Empat Lima telah melakukan penilaian kinerja seperti yang ditampilkan pada tabel 1.2 berikut ini.

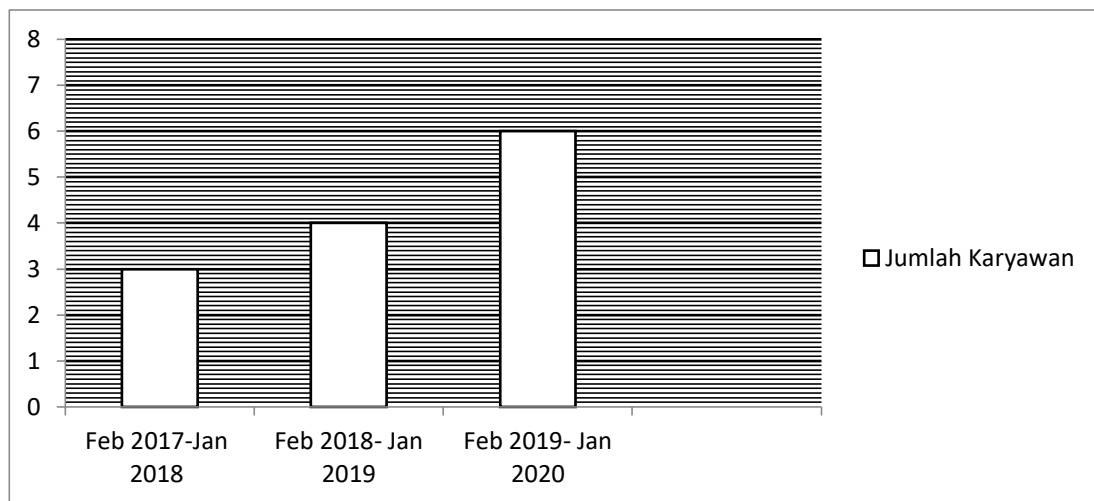
Tabel 1. 1 Persentase Hasil Penilaian Kinerja Individu

Kategori	Tahun 2018	Tahun 2019
Sangat Baik	22,4%	18,6%
Baik	35,8%	33,7%
Rata-rata	36,2%	40,4%
Buruk	5,6%	7,3%
TOTAL	100%	100%

Sumber: Data Internal perusahaan, Maret 2020

Berdasarkan data pada tabel 1.2 dapat diketahui bahwa persentase kategori sangat baik, dan baik mengalami penurunan sedangkan pada kategori rata-rata, dan buruk mengalami peningkatan. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan PT Studio Cilaki Empat Lima mengalami penurunan dari tahun sebelumnya dalam pencapaian target. Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Kasmir, 2016) kemampuan dan keahlian, kepuasan kerja, loyalitas, dan komitmen. PT Studio Cilaki Empat Lima saat ini terkendala dalam mempertahankan karyawan, yang membuat perusahaan kesulitan dalam mencari karyawan baru yang memiliki kemampuan, keahlian, dan pengalaman yang telah dimiliki karyawan sebelumnya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ir. Agus Setiawan, diperoleh informasi mengenai jumlah karyawan yang ada di PT Studio Cilaki berjumlah 67 orang dan dalam tiga tahun terakhir mengalami peningkatan *turnover* karyawan. Meningkatnya jumlah *turnover* di PT Studio Cilaki Empat Lima mengindikasikan rendahnya keterikatan karyawan. Hal ini membuat perusahaan kesulitan dalam mencari karyawan baru yang memiliki kemampuan, keahlian, dan pengalaman yang sesuai dengan bidang pekerjaan seperti yang dimiliki karyawan sebelumnya. Seperti yang dikemukakan oleh Albrecht (2010) bahwa: “Karyawan yang *engage* ditandai dengan rendahnya tingkat *turnover* dan absensi dibanding karyawan yang *non-engage*”. Jumlah *turnover* karyawan PT Studio Cilaki Empat Lima periode 1 Feb 2017 – 31 Jan 2020 dapat dilihat pada Gambar 1.3 berikut ini :



Sumber : Data Internal Perusahaan

Gambar 1. 2 Jumlah Turnover Karyawan PT. Studio Cilaki Empat Lima

Dari Gambar 1.1 dapat diketahui bahwa jumlah *turnover* karyawan dari periode 1 Feb 2017 – 31 Jan 2018 terus mengalami peningkatan hingga periode 1 Feb 2017 – 31 Jan 2020. Pada saat peneliti melakukan wawancara di lokasi, Bapak Agus Setiawan menjelaskan bahwa sebagai perusahaan konsultan yang bergantung pada keahlian karyawan, jumlah *turnover* karyawan yang meningkat menjadi masalah bagi perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaan. Meningkatnya jumlah perputaran karyawan membuat perusahaan harus melakukan rekrutmen karyawan dengan mencari sumber daya manusia yang memiliki keahlian sesuai kriteria yang dibutuhkan dan perlu memberikan pengarahan dalam pelaksanaan kerja untuk karyawan baru nantinya, hal ini dapat mengganggu efektivitas kerja PT Studio Cilaki Empat Lima.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, sehingga penulis tertarik melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap *Organizational Commitment* Pada Karyawan PT. Studio Cilaki Empat Lima”**

1.2 Identifikasi Masalah

1. Apakah *employee engagement* mempengaruhi komitmen organisasi?
2. Bagaimana gambaran *employee engagement* karyawan PT. Studio Cilaki Empat Lima?
3. Bagaimana gambaran *komitmen organisasi* karyawan PT. Studio Cilaki Empat Lima?

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan fenomena-fenomena yang sudah dijelaskan di atas, fokus penelitian yang akan diteliti oleh penulis adalah meneliti pengaruh *employee engagement* terhadap *komitmen organisasi* pada karyawan PT. Studio Cilaki Empat Lima.

1.4 Rumusan Masalah

Bedasarkan latar belakang masalah di atas, rumusan masalah tersebut kemudian dirincikan sebagai berikut “Apakah terdapat pengaruh antara *employee engagement* terhadap *komitmen organisasi* pada karyawan PT. Studio Cilaki Empat Lima”.

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh *employee engagement* terhadap *komitmen organisasi* pada karyawan PT. Studio Cilaki Empat Lima,
2. Memperoleh gambaran mengenai *employee engagement* pada karyawan PT. Studio Cilaki Empat Lima
3. Memperoleh gambaran mengenai *komitmen organisasi* pada karyawan PT. Studio Cilaki Empat Lima

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

Secara akademis peneliti berharap dapat memberikan manfaat yang dapat berguna untuk ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang ilmu psikologi industri dan organisasi. Sehingga peneliti mampu memberikan kontribusi yang baru dengan adanya penelitian ini, serta berguna sebagai rujukan akademis untuk mahasiswa yang akan membahas topik yang sama.

1.6.2. Manfaat Praktis

Selain manfaat akademis yang ingin peneliti hasilkan dari penelitian ini. Peneliti juga mengharapkan adanya manfaat praktis dari dibuatnya penelitian ini. Dengan mengetahui pengaruh *employee engagement* terhadap *komitmen organisasi* diharapkan perusahaan dapat melibatkan karyawan dalam segala jenis pekerjaannya untuk memberikan rasa percaya terhadap karyawan terhadap perusahaan, sehingga karyawan dan perusahaan mampu mencapai tujuan yang sama.