

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sebagai wujud nyata menghadapi perubahan dunia dimana lingkungan bisnis sangat dinamis, salah satu tantangan yang dihadapi oleh sebuah organisasi adalah mampu mengajak karyawan untuk terlibat terhadap organisasinya (Chanana and Sangeeta 2021). Tentunya peranan keterlibatan karyawan merupakan hal yang sangat krusial yang dirasakan saat ini, sebagaimana ditegaskan dalam beberapa penelitian empiris bahwa pentingnya peran keterlibatan karyawan sebagai penentu utama hasil organisasi dan karyawan, keterlibatan digambarkan sebagai kehadiran psikologis di mana melibatkan dua komponen penting yaitu perhatian dan penyerapan (Eldor, 2017). Ogolo (2023) mengusulkan bahwa, keterlibatan karyawan adalah sebuah keadaan di mana karyawan “membawa” diri mereka secara pribadi selama melakukan peran kerja, memberikan investasi dalam bentuk energi pribadi, dan mengalami hubungan secara emosional dengan pekerjaan mereka.

Ababneh (2021) mendefinisikan keterlibatan sebagai sebuah sikap positif yang karyawan miliki untuk organisasi dan nilai-nilai yang ada didalamnya sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya. Keterlibatan karyawan sangat penting bagi perusahaan semua masukan organisasi yang mengarah pada karyawan, organisasi dibentuk untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, karena pada dasarnya organisasi merupakan bentuk perserikatan dari manusia untuk mencapai tujuan bersama. Dalam organisasi terdapat aktivitas, oleh karena itu organisasi perlu memiliki karyawan yang berkualitas serta

mempunyai semangat dan loyalitas yang tinggi, untuk mencapai tujuan organisasi dipengaruhi oleh perilaku organisasi yang merupakan pencerminan dari perilaku dan sikap orang - orang yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi akan tergantung pada *personality* dan *organizational culture* sehingga dapat mengoptimalkan unit-unit kerja yang akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga mencapai kepuasan kerja, hal ini dapat dilihat pada perkembangan perusahaan PT. Asco Prima Mobilindo yang merupakan peran sumber daya manusia sebagai kunci sukses keberhasilan perusahaan ini. Masco Automotive merupakan salah satu grup otomotif terkemuka di tanah air yang telah berdiri sejak tahun 1989, dengan brand Adira Mobil.

Diungkapkan Rastogi, Baral, and Banu (2022) bahwa Kualitas kehidupan kerja juga dapat dipandang sebagai alat strategis untuk meningkatkan motivasi karyawan serta tingkat komitmen mengenai pengembangan pribadi dan profesional mereka. Organisasi atau perusahaan saat ini dipaksa untuk menarik dan mempertahankan lapangan kerja yang kompetitif agar mampu menghadapi persaingan yang semakin ketat. Dalam hal ini, Kualitas kehidupan kerja tampaknya menjadi instrumen penting untuk meningkatkan semangat kerja dan kompetensi karyawan yang memungkinkan mereka merespons dengan peningkatan tingkat produktivitas (Shrestha et al. 2022). Kualitas kehidupan kerja sangat penting bagi perusahaan. semua masukan organisasi yang mengarah pada karyawan, organisasi dibentuk untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, karena pada dasarnya organisasi merupakan bentuk perserikatan dari manusia untuk mencapai tujuan bersama, dalam organisasi terdapat aktivitas, oleh

karena itu organisasi perlu memiliki karyawan yang berkualitas serta mempunyai semangat dan loyalitas yang tinggi, untuk mencapai tujuan organisasi dipengaruhi oleh perilaku organisasi yang merupakan pencerminan dari perilaku dan sikap orang - orang yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan.

Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi akan tergantung pada *Personality* dan *Organizational Culture* sehingga dapat mengoptimalkan unit-unit kerja yang akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga mencapai kepuasan kerja, hal ini dapat dilihat pada perkembangan perusahaan PT. Asco Prima Mobilindo yang merupakan peran sumber daya manusia sebagai kunci sukses keberhasilan perusahaan ini. Masco Automotive merupakan salah satu grup otomotif terkemuka di tanah air yang telah berdiri sejak tahun 1989, dengan brand Adira Mobil.

SCO Automotive merupakan salah satu grup otomotif terkemuka di tanah air yang telah berdiri sejak tahun 1989, dengan brand Adira Mobil. Pada tahun 2004, Adira Mobil kemudian melakukan pergantian merk dan penajaman strategi bisnis dengan mengganti nama perusahaan menjadi ASCO Automotive. Saat ini ASCO merupakan dealer dan bengkel resmi untuk 4 merk otomotif terkemuka, yaitu Daihatsu, Isuzu, Peugeot, dan UD Trucks. Jaringan ASCO Automotive saat ini tersebar di Jabotabek, Jawa Barat, dan Jawa Timur. Jumlah outlet terus bertambah setiap tahunnya, sebagai wujud komitmen di dalam dunia otomotif.

Salah satu hal yang harus dipertimbangkan dari kepuasan kerja adalah *personality*. Menurut Stankevičienė et al. (2021) menemukan bahwa budaya organisasi yang kuat dan positif, yang ditandai dengan komunikasi yang terbuka, pengakuan terhadap kontribusi karyawan, dan dukungan terhadap keseimbangan

kehidupan kerja, dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja. Sedangkan Back (2021) menyatakan bahwa *personality* sendiri merupakan karakteristik yang terdapat pada diri individu untuk menggambarkan perilaku individu tersebut, yang digunakannya dalam melakukan interaksi di lingkungannya. Beberapa studi penelitian menunjukkan bahwa kepribadian karyawan terdapat hubungan positif antara kepribadian dengan kepuasan kerja. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Adamopoulos and Syrou (2022) menyatakan bahwa kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dari segi sumber daya atau karakteristik pribadi, para praktisi memandang *personality* sebagai jenis keterampilan non-kognitif yang memiliki konsekuensi penting bagi keputusan yang dibuat dan hasil yang akan mereka capai (Kröger, Palacios-Abad, and Radl 2024). *Personality* pegawai juga telah terbukti menjadi komponen dasar dari tenaga kerja dan menentukan kinerja dan keberlangsungan hidup organisasi.

Dalam beberapa tahun terakhir, *personality* menjadi salah satu factor yang banyak diminati dan dieksplorasi oleh peneliti terkait hubungannya dengan keterlibatan karyawan Mubarak et al. (2021). Umumnya, karyawan yang memiliki kepribadian yang baik juga akan menunjukkan tingkat keterlibatan yang lebih tinggi (Noermijati et al., 2021). Penelitian ini akan menguji ciri-ciri *personality* menggunakan *big five model* serta mengidentifikasi dari kelima *personality* tersebut *personality* apa yang paling berpengaruh terhadap keterlibatan karyawan melalui kualitas kehidupan kerja.

Berdasarkan tinjauan penulis terhadap literatur dan temuan empiris yang ada, variabel kualitas kehidupan kerja memiliki potensi untuk dapat memediasi

hubungan *organizational culture* dan *personality* terhadap keterlibatan karyawan. Hal ini berdasarkan temuan para peneliti yang menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja dapat memediasi hubungan antara anteseden dan hasil terkait pekerjaan. Oleh karena itu dapat diduga bahwa kualitas kehidupan kerja dapat memediasi hubungan *personality* dan *organizational culture* terhadap keterlibatan karyawan.

Dalam menghadapi perubahan dunia dimana lingkungan bisnis sangat dinamis tentunya peningkatan kualitas kehidupan kerja karyawan adalah hal yang sangat krusial yang dirasakan saat ini, seperti ditegaskan dalam beberapa kajian empiris bahwa pentingnya kualitas kehidupan kerja karyawan sebagai kunci penentu hasil organisasi dan karyawan, seperti diungkapkan (Rastogi et al. 2018) bahwa *Quality of work life kerja can also be viewed as a strategic tool for enhancing the employees motivation as well as commitment levels regarding their personal and professional development* dan karyawan dengan keterlibatan yang tinggi akan menghasilkan umpan balik dan iklim kerja yang positif dalam hal hubungan dengan atasan dan rekan kerja (Abebe and Assemie 2023). Dengan demikian, keterlibatan karyawan dapat menjadi faktor yang memengaruhi kualitas kehidupan kerja karyawan. Karena pentingnya keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan dan organisasi, maka penelitian ini juga akan berfokus pada faktor-faktor yang memengaruhi keterlibatan karyawan dan kualitas kehidupan kerja karyawan di PT Asco Prima Mobilindo.

Penelitian ini akan menguji pengaruh faktor yang berasal dari sumber daya pribadi (internal) dan sumber daya organisasi (eksternal) terhadap keterlibatan karyawan dan kualitas kehidupan kerja. Faktor yang berasal dari sumber daya

pribadi yakni *personality*, sedangkan yang berasal dari sumber daya organisasi yakni *organizational culture*. *Organizational culture* umumnya merupakan perekat organisasi dimana yang mengikat antara para karyawan dengan perusahaan melalui nilai-nilai, norma, serta keyakinan yang ditaati bersama. Dan hakekatnya budaya organisasi juga merupakan pondasi bagi suatu organisasi, jika pondasi yang dibuat tersebut tidak cukup kokoh, maka betapapun bagusnya suatu organisasi, tidak akan cukup kokoh juga dalam menopangnya. *Organizational culture* umumnya merupakan perekat organisasi dimana yang mengikat antara para karyawan dengan perusahaan melalui nilai-nilai dan norma-norma serta keyakinan yang ditaati bersama yang pada akhirnya faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja karyawan. Seperti diungkapkan oleh Inayat and Jahanzeb Khan (2021) yang berjudul *A study of job satisfaction and its effect on the performance of employees working in private sector organizations, Peshawar*. menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara budaya kerja dan semua aspek kualitas kehidupan kerja karyawan. Juga didukung oleh penelitian Iskanto (2023) menyatakan bahwa, “Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan”.

Keterlibatan karyawan merupakan faktor krusial dalam menentukan keberhasilan sebuah organisasi, termasuk PT Asco Prima Mobilindo. Keterlibatan ini tidak hanya mempengaruhi produktivitas dan kepuasan kerja, tetapi juga berperan penting dalam menurunkan tingkat turnover. Salah satu faktor yang

mempengaruhi keterlibatan karyawan adalah kepribadian individu, yang menentukan bagaimana karyawan merespons lingkungan kerja mereka.

Selain itu, *organizational culture* yang kuat dan positif juga memiliki dampak signifikan terhadap tingkat keterlibatan karyawan. Dalam hal ini, budaya yang terbangun di PT Asco Prima Mobilindo dapat menjadi alat penting dalam membentuk sikap dan perilaku karyawan. Juga kualitas kehidupan kerja menjadi faktor mediasi yang tidak kalah pentingnya. Kualitas kehidupan kerja yang baik, yang mencakup kondisi kerja yang mendukung kesejahteraan fisik dan mental karyawan, diyakini dapat memperkuat hubungan antara kepribadian, budaya organisasi, dan keterlibatan karyawan.

Dengan demikian, dari latar belakang tersebut diatas, maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul ***PERSONALITY DAN ORGANIZATIONAL CULTURE TERHADAP KETERLIBATAN KARYAWAN MELALUI KUALITAS KEHIDUPAN KERJA KARYAWAN PT ASCO PRIMA MOBILINDO*** dan bertujuan untuk menggali lebih dalam bagaimana kepribadian dan budaya organisasi dapat mempengaruhi keterlibatan karyawan melalui kualitas kehidupan kerja dalam konteks spesifik di PT Asco Prima Mobilindo.

B. Pembatasan Penelitian

Pembatasan penelitian digunakan untuk mempersempit ruang lingkup agar penelitian lebih terfokus dan terarah. Fokus dalam penelitian ini adalah menguji faktor yang memengaruhi keterlibatan karyawan melalui kualitas kehidupan kerja yang berasal dari organisasi dan individu. Faktor dari organisasi yakni

organizational culture, sedangkan faktor dari pribadi individu yakni *personality*.

Adapun objek penelitian ini dibatasi pada PT Asco Prima Mobilindo.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah *personality* berpengaruh langsung dan signifikan terhadap keterlibatan karyawan di PT Asco Prima Mobilindo?
2. Apakah *organizational culture* berpengaruh langsung dan signifikan terhadap keterlibatan karyawan kerja di PT Asco Prima Mobilindo?
3. Apakah kualitas kehidupan kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap keterlibatan karyawan di PT Asco Prima Mobilindo?
4. Apakah *personality* berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja di PT Asco Prima Mobilindo?
5. Apakah *organizational culture* berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja di PT Asco Prima Mobilindo?
6. Apakah *personality* berpengaruh tidak langsung terhadap keterlibatan karyawan melalui kualitas kehidupan kerja di PT Asco Prima Mobilindo?
7. Apakah *organizational culture* berpengaruh tidak langsung terhadap keterlibatan karyawan melalui kualitas kehidupan kerja di PT Asco Prima Mobilindo?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh langsung dan signifikan *personality* terhadap keterlibatan karyawan di PT Asco Prima Mobilindo.
2. Untuk menganalisis pengaruh langsung dan signifikan *organizational culture* terhadap keterlibatan karyawan kerja di PT Asco Prima Mobilindo.
3. Untuk menganalisis pengaruh langsung dan signifikan kualitas kehidupan kerja terhadap keterlibatan karyawan di PT Asco Prima Mobilindo?
4. Untuk menganalisis pengaruh langsung dan signifikan *personality* terhadap kualitas kehidupan kerja di PT Asco Prima Mobilindo.
5. Untuk menganalisis pengaruh langsung dan signifikan *organizational culture* terhadap kualitas kehidupan kerja di PT Asco Prima Mobilindo.
6. Untuk menganalisis pengaruh tidak langsung antara *personality* dan keterlibatan karyawan melalui kualitas kehidupan kerja di PT Asco Prima Mobilindo?
7. Untuk menganalisis pengaruh tidak langsung antara *organizational culture* terhadap keterlibatan karyawan melalui kualitas kehidupan kerja di PT Asco Prima Mobilindo?

E. Signifikansi Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan kontribusi secara teoritis dan praktis, dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini akan berkontribusi pada pengembangan teori hasil temuan tentang pengaruh kualitas kehidupan kerja yang memediasi *personality* dan *organizational culture* terhadap keterlibatan karyawan untuk dikaji lebih lanjut, dengan dasar-dasar teori yang ada dan mengembangkan variabel-variabel terkait yang diduga kuat berpengaruh terhadap kualitas kehidupan kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan antara lain:

- 1) Memberikan kontribusi keilmuan bagi bidang kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait pengaruh keterlibatan karyawan yang memediasi *personality* dan *organizational culture* terhadap keterlibatan karyawan melalui kualitas kehidupan kerja karyawan di berbagai sektor baik sektor swasta maupun sektor publik.
- 2) Bagi peneliti dapat menerapkan pengetahuan yang diperoleh secara teoritis dengan aplikasi dilapangan tentang pengaruh kualitas kehidupan kerja memediasi *personality* dan *organizational culture* terhadap keterlibatan karyawan.
- 3) Bagi organisasi khususnya PT Asco Prima Mobilindo pengaruh *kualitas kehidupan kerja* dapat diketahui memediasi *personality* dan *organizational culture* terhadap keterlibatan karyawan. Selanjutnya untuk membuat kebijakan strategis guna meningkatkan kinerja karyawan PT Asco Prima Mobilindo.

F. State of The Art

Penelitian tentang keterlibatan karyawan (*employee engagement*) telah menjadi fokus kajian dalam berbagai sektor, termasuk sektor pendidikan, perbankan, dan perusahaan swasta. Namun, kajian yang secara spesifik meneliti keterlibatan karyawan di lembaga sektor publik masih terbatas. Selain itu, hubungan antara *personality*, kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*), dan keterlibatan karyawan masih menunjukkan hasil yang beragam dalam berbagai konteks organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya mengisi beberapa kesenjangan penelitian (*research gap*) yang belum banyak dieksplorasi sebelumnya.

1. Keterbatasan Kajian di Sektor Publik

Sebagian besar penelitian sebelumnya lebih banyak berfokus pada sektor pendidikan, perbankan, dan perusahaan swasta dalam menganalisis keterlibatan karyawan dan kualitas kehidupan kerja. Studi yang menguji pengaruh *personality traits* terhadap keterlibatan karyawan melalui kualitas kehidupan kerja di lembaga sektor publik masih minim. Sektor publik memiliki karakteristik organisasi, regulasi, dan kebijakan kerja yang berbeda dibandingkan dengan sektor lainnya, sehingga memerlukan pendekatan penelitian yang lebih spesifik dan kontekstual.

2. Hubungan *Personality* dan Kualitas Kehidupan Kerja dalam Konteks Fleksibilitas Kerja

Temuan penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *personality* dapat memengaruhi kualitas kehidupan kerja dan keterlibatan karyawan. Namun, dalam sistem kerja yang fleksibel, pengaruh *personality* terhadap kualitas

kehidupan kerja belum banyak dikaji. Studi ini menemukan bahwa fleksibilitas dalam pengaturan kerja lebih berperan dalam meningkatkan kualitas kehidupan kerja dibandingkan faktor bawaan individu seperti kepribadian. Oleh karena itu, penelitian ini mengisi gap dengan mengeksplorasi bagaimana sistem kerja fleksibel dapat mereduksi pengaruh personality terhadap kualitas kehidupan kerja, serta memberikan perspektif baru dalam desain kerja yang adaptif.

3. Peran Kualitas Kehidupan Kerja sebagai Variabel Mediasi

Kajian terdahulu belum banyak yang meneliti peran kualitas kehidupan kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara budaya organisasi (*organizational culture*) dan *Personality* terhadap keterlibatan karyawan. Sebagian besar penelitian cenderung menganalisis hubungan langsung antara kepribadian dan keterlibatan karyawan, tanpa mempertimbangkan mekanisme perantara yang dapat menjelaskan bagaimana faktor individu dan organisasi saling berinteraksi dalam meningkatkan keterlibatan karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini berkontribusi dalam mengisi gap dengan menganalisis peran kualitas kehidupan kerja sebagai variabel mediasi yang menghubungkan budaya organisasi dan kepribadian dengan keterlibatan karyawan.

4. Sektor Penelitian di PT. Asco Prima Mobilindo

Hingga saat ini, belum ada penelitian yang secara spesifik meneliti keterlibatan karyawan melalui kualitas kehidupan kerja di PT. Asco Prima Mobilindo. Penelitian-penelitian sebelumnya lebih berfokus pada perusahaan di sektor lain, sehingga masih terdapat keterbatasan dalam memahami dinamika keterlibatan karyawan di perusahaan ini. Oleh karena itu, penelitian

ini memberikan kontribusi empiris yang spesifik dengan mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi keterlibatan karyawan dalam konteks perusahaan tersebut.

Berdasarkan beberapa gap penelitian yang telah diidentifikasi, penelitian ini memberikan kontribusi dalam memperluas pemahaman tentang keterlibatan karyawan di sektor publik, khususnya dalam konteks fleksibilitas kerja dan kualitas kehidupan kerja sebagai variabel mediasi. Selain itu, fokus penelitian pada PT Asco Prima Mobilindo menawarkan wawasan empiris baru yang dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya serta bagi organisasi dalam merancang kebijakan kerja yang lebih adaptif dan efektif.



