

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era global yang sangat dinamis seperti saat ini, organisasi dituntut untuk mampu beradaptasi dengan lingkungan yang selalu mengalami perubahan dan peningkatan persaingan. Organisasi yang tidak mampu menyesuaikan dengan lingkungan, maka akan kalah dalam persaingan. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kunci sukses sebuah organisasi dalam menghadapi persaingan di era global. Menurut (Hasibuan, 2016) Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sumber daya ini dibangun agar mampu bersaing dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat.

Salah satu faktor keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia didalam organisasi ialah semangat kerja. Organisasi dapat dikatakan berhasil ketika semangat kerja karyawan organisasi tersebut baik. Semangat kerja merupakan hal penting yang harus dijalani oleh setiap karyawan di organisasi perusahaan manapun karena semangat kerja menggambarkan perasaan senang individu atau kelompok yang mendalam dan puas terhadap kebijakan, karir, kondisi kerja, kerja sama dan lingkungan pekerjaan serta mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan produktif. Adapun ciri-ciri dari turunnya semangat kerja yaitu, turunnya produktivitas kerja, tingkat absensi yang rendah, Labour turn over (Tingkat perpindahan) yang menuru, tidak atau berkurangnya kegelisahan.

Perhatian terhadap pentingnya semangat kerja juga tidak bisa lepas dari faktor-faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja dalam organisasi atau di perusahaan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah Employee Engagement. Employee Engagement merupakan keterikatan karyawan terhadap organisasi. Employee Engagement

muncul karena adanya kesesuaian/kecocokan antara nilai yang ada dalam organisasi dengan karakter karyawan.

Budaya organisasi yang tertanam kuat dalam organisasi, dapat menjadi kunci keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Budaya organisasi ini menjadi pedoman bagi karyawan dalam berperilaku dan bertindak. Budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuatan makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan (Robbins, 2016) Namun, Sebaliknya budaya pun dapat menjadi suatu beban pada organisasi itu sendiri. Menurut Robbins (2016), Budaya dapat menjadi penghalang terhadap perubahan bilamana nilai-nilai bersama tidak cocok dengan nilai-nilai yang akan meningkatkan keefektifan organisasi.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan semangat kerja. Karyawan yang merasa puas dalam bekerja, ditayakini akan berpengaruh terhadap output semangat kerjanya. Pendapat ini didukung oleh Hamali (2016, p.200) setiap orang yang bekerja mengharapkan dapat memperoleh kepuasan dari tempat kerjanya. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan seorang manajer, sehingga seorang manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan. Dapat dikatakan bahwa karyawan akan merasa puas apabila kebutuhannya yang diinginkan terpenuhi. Semakin besar kebutuhan yang dapat dipenuhi, maka kepuasan kerja akan semakin tinggi, dan begitu juga sebaliknya. Beberapa penelitian sebelumnya, menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Menurut Widodo (2017:104) semangat kerja mencerminkan kondisi karyawan dalam lingkungan kerjanya, bila semangat kerja baik maka perusahaan memperoleh keuntungan seperti rendahnya tingkat absensi, kecilnya labour turn over dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Penelitian Raviana Devi (2017) tentang pengaruh human relation dan

lingkungan kerja terhadap semangat kerja pada PT Eka Tjipta Semesta. Menyebutkan bahwa hubungan budaya organisasi berpengaruh terhadap semangat kerja. Maka, ini membuktikan bahwa Employee Engagement berpengaruh positif terhadap semangat kerja.

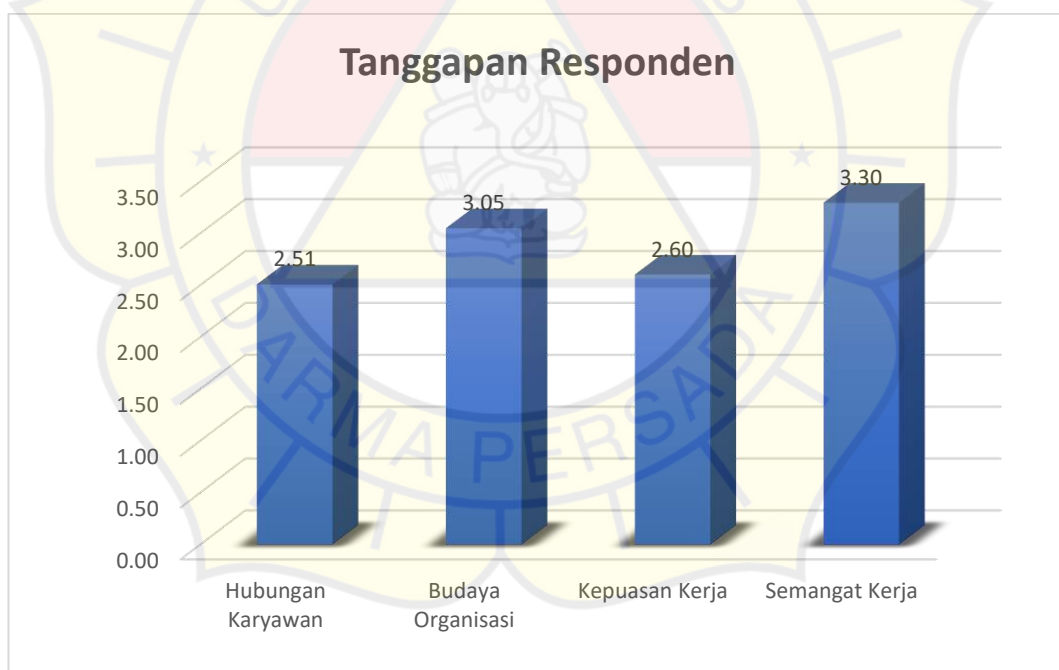
Selain mempengaruhi semangat kerja, Employee Engagement juga dapat meningkatkan kepuasan kerja dalam organisasi, pendapat ini dapat didukung oleh hasil penelitian Tejpal (2016), yang menunjukkan bahwa karyawan memiliki keterikatan organisasi yang tinggi juga akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Madan dan Srivastava (2015), Iqbal et al (2017), juga menunjukkan bahwa Employee Engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kecocokan antara budaya organisasi dengan karakteristik anggota organisasi dapat menimbulkan kepuasan kerja yang akan mendorong kinerja karyawan secara maksimal. Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan antara variabel kepuasan kerja, semangat kerja, dan budaya organisasi. Penelitian yang dilakukan Sudarmin Manik dan Megawati (2019), menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan budaya organisasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Shah (2016), Ahamed dan Mahmood (2016), Menunjukkan hasil yang sama bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan semangat kerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan semangat kerja. Karyawan merasa puas dalam bekerja, diyakini akan berpengaruh untuk semangat kerja karyawan, pendapat ini didukung oleh Robbins (2017), yang mana menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara reward yang diterima dan jumlah karyawan yang ditakini seharusnya diterima, Dapat dikatakan bahwa karyawan akan merasa puas

apabila kebutuhan yang diinginkan dapat terpenuhi. Semakin besar kebutuhan yang dapat dipenuhi, maka kepuasan kerja akan semakin tinggi, begitu juga sebaliknya.

Beberapa faktor diatas perlu menjadi perhatian bagi organisasi untuk memperkuat organisasi dalam menghadapi persaingan di era global. Salah satu bentuk organisasi yang memiliki tingkat persaingan yang tinggi. Dari hasil yang peneliti lakukan di PT Wijaya Karya Bitumen diketahui bahwa tingkat semangat kerja memiliki pengaruh lebih tinggi daripada Employee Engagement, dan budaya organisasi juga memiliki nilai yang berpengaruh lebih tinggi setelah semangat kerja dan Employee Engagement dan kepuasan kerja memiliki cukup pengaruh terhadap kepuasan kerja dapat dilihat pada grafik 1.1



Grafik 1. 1 Tanggapan Reponden

Grafik tanggapan responden mengenai Employee Engagement dan budaya organisasi terhadap semangat kerja melalui kepuasan kerja

Berdasarkan pada gambar 1.1 karyawan yang memiliki *Employee Engagement* yang tinggi tentunya dipengaruhi berbagai faktor, apakah hal

tersebut adalah rasa keterikatan karyawan dengan pekerjaan dan perusahaannya, budaya yang dianut, serta kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti terkait dengan variabel *Employee Engagement*, budaya organisasi, kepuasan kerja dan semangat kerja. Dari ke empat variabel tersebut, maka peneliti akan melakukan penelitian dengan mengambil judul. “Pengaruh *Employee Engagement* dan Budaya Organisasi terhadap Semangat Kerja karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di PT Wijaya Karya Bitumen.” Dari hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan sebagai pihak khususnya bagi pimpinan manajemen dan perusahaan agar mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan di antaranya rasa *Employee Engagement* implementasi budaya organisasi, serta mewujudkan kepuasan kerja bagi karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis sampaikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh *Employee Engagement* terhadap kepuasan kerja karyawan?
2. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan?
3. Apakah ada pengaruh *Employee Engagement* dan budaya organisasi terhadap Semangat Kerja?
4. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap semangat kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh *Employee Engagement* terhadap kepuasan kerja karyawan

2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel *Employee Engagement* dan budaya organisasi terhadap semangat kerja.
4. Pengaruh secara tidak langsung antara *Employee Engagement* dan budaya organisasi terhadap semangat kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari beberapa tujuan penelitian diatas, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat :

1. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber informasi dan pengetahuan baru terkait dengan hubungan antara *Employee Engagement*, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan semangat kerja dalam sebuah organisasi. Penelitian ini juga memberikan kesempatan dalam menerpkan teori khususnya teori sumber daya manusia (SDM) secara langsung dalam praktik di lapangan dan juga untuk mengembangkan kemampuan bagi peneliti dalam melakukan sebuah penelitian serta memberikan pengalaman dan ilmu baru bagi peneliti terkait dengan masalah yang menjadi fokus penelitian.

2. Bagi institusi

Sebagai bahan referensi yang dapat dimanfaatkan oleh para atasan yang ingin meneliti terkait dengan bidang atau variabel yang sama dengan penelitian ini, juga sebagai bahan relasi terhadap kampus dan eksternal kampus.