

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam menghadapi persaingan di era global saat ini, perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Peranan sumber daya manusia menjadi semakin penting bila dikaitkan dengan perkembangan global yang penuh dengan persaingan kompetitif diantara perusahaan lain. Salah satu cara yang dilakukan perusahaan dalam menghadapi persaingan yaitu menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, berkompeten dan berkinerja tinggi dalam menunjang tugas dan meningkatkan mutu, kualitas perusahaan.

Keterikatan karyawan merupakan sikap positif pegawai dan perusahaan (komitmen, keterlibatan dan keterikatan) terhadap nilai-nilai budaya dan pencapaian keberhasilan perusahaan. Karyawan bergerak melampaui kepuasan yang menggabungkan berbagai persepsi karyawan yang secara kolektif menunjukkan kinerja yang tinggi, komitmen, serta loyalitas.

PT. Brataco adalah perusahaan yang bergerak dibidang industri produksi makanan (bakery). Menjalankan bisnis di bidang ini, perusahaan dituntut untuk melakukan inovasi dan menyuguhkan minat para konsumen untuk menggunakan produk nya, mengingat di era globalisasi saat ini dan persaingan bisnis sejenis yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk memiliki karyawan yang berkinerja tinggi dan mampu bersaing dengan perusahaan lain.

Karyawan PT. Brataco diindikasikan memiliki kinerja yang kurang optimal. Hal ini ditunjukkan berdasarkan hasil pencapaian target marketing setiap tahunnya mengalami penurunan yang signifikan dan tidak mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan setiap tahunnya. Hasil pencapaian target dapat dilihat dibawah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Hasil pencapaian Target pada PT. Brataco
2017 – 2019

Tahun	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Pencapaian Persentase (%)
2017	Rp. 48.000.000.000	Rp. 43.490.270.000	91%
2018	Rp. 55.000.000.000	Rp. 48.655.868.000	88%
2019	Rp. 63.000.000.000	Rp. 51.125.320.000	81%

(Sumber : PT. Brataco , 2019)

Berdasarkan uraian tabel 1.1 maka dapat disimpulkan bahwa pencapaian target pada PT. Brataco masih belum berjalan dengan efektif dan efisien. Hal tersebut dapat dilihat dari persentase menurunnya pencapaian target PT. Brataco selama 3 tahun terakhir terhitung 2017-2019 mengalami penurunan yang cukup signifikan yaitu pada tahun 2017 sebesar 91%, tahun 2018 sebesar 88%, dan tahun 2019 menjadi 81%. Berbagai faktor yang menyebabkan menurunnya kinerja kerja karyawan pada PT. Brataco antara lain budaya organisasi,

penghargaan ,dan sumber daya diri yang dilakukan perusahaan mempengaruhi keterikatan karyawan.

Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia (SDM) adalah faktor budaya organisasi. Druicker dalam Tika (2012:4) mengartikan budaya organisasi sebagai pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait. Dengan demikian, budaya organisasi yang mencakup suatu konsensus yang disepakati oleh anggota organisasi dalam melakukan intregasi internal maupun adaptasi kondisi eksternal organisasi. Denison (2013) mengungkapkan bahwa terdapat 4 hal terkait prinsip budaya organisasi. Keempat prinsip tersebut mencakup *adaptability*, *concistency*, *involvement*, dan *mission*. *Adaptability* merupakan kemampuan penyesuaian organisasi terhadap perubahan yang terjadi terutamanya dari segi eksternal organisasi. *Consistency* merupakan kesungguhan dalam pelaksanaan nilai-nilai organisasi. *Involvement* merujuk pada upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk memberikan keterlibatan yang nyata kepada karyawan serta mendukung adanya investasi pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan secara terus-menerus. *Mission* dalam budaya organisasi mengarah pada arahan-arahan stratejik suatu organisasi serta tujuan organisasi tersebut.

Tabel 1.2
Hasil Kuisisioner Pra-Survey mengenai Budaya Organisasi di
PT. Brataco

No	Pernyataan	Jawaban (%)		Jumlah Karyawan
		Ya	Tidak	
1.	Apakah karyawan memiliki inovasi dalam berkerja	10	20	30
2	Apakah karyawan memikirkan kemajuan sebuah organisasi	15	15	30
3	Apakah organisasi menyesuaikan antara pekerjaan dengan kemajuan teknologi	20	10	30
4	Apakah karyawan merasa terdorong dalam meningkatkan kinerja	10	20	30
5	Apakah penilaian prestasi kerja perlu diadakan	11	19	30

(Sumber : hasil olah data kuisisioner sementara)

Dari data yang dihasil melalui prasurvey maka dapat kita liat bahwa variabel budaya organisasi di perusahaan tersebut masih kurang. Kita dapat liat di pertanyaan nomor satu bahwa karyawan kurang memiliki inovasi dalam setiap melaksanakan pekerjaannya. Di nomor empat karyawan juga tidak berkeinginan untuk meningkatkan kinerjanya dengan demikian penilaian prestasi kerja yang ingin diadakan tidak mendapat respon baik oleh para karyawan. Hal ini membuktikan bahwa budaya organisasi didalam perusahaan ini bisa dibilang

kurang baik sehingga semangat dan dedikasi yang diberikan karyawan kurang maksimal

Faktor lain yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja kerja karyawan adalah penghargaan. Dengan adanya penghargaan, memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja, karyawan memiliki kesempatan untuk menyerap pengetahuan atau nilai-nilai baru, sehingga dengan pengetahuan baru tersebut para karyawan dapat meningkatkan profesinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Penghargaan adalah pengakuan atas kinerja karyawan untuk mengarahkan perilaku karyawan ke perilaku yang dihargai dan diakui oleh organisasi (Mulyadi dan Setiawan, 2016:227). Simamora (2014:514) mengartikan penghargaan sebagai imbalan/insentif yang mengaitkan bayaran berdasarkan tujuan meningkatkan produktivitas untuk mencapai keunggulan kompetitif.

Tabel.1.3

Hasil Prasurvey Penghargaan PT. Brataco

No	Pernyataan	Jawaban		Jumlah karyawan
		Ya	Tidak	
1.	Gaji yang diterima sesuai dengan apa yang telah dilakukan	10	20	30
2	Insentif yang diberikan oleh perusahaan sesuai harapan	11	19	30

No	Pernyataan	Jawaban		Jumlah karyawan
		Ya	Tidak	
3	Kebijakan perusahaan merupakan penentu ada pengembangan karir	15	15	30

Pada table 1.3 terlihat bahwa penurunan Keterikatan karyawan juga disebabkan dari faktor penghargaan yang diberikan perusahaan dimana karyawan merasa bahwa gaji yang diterima oleh karyawan belum sesuai dengan apa yang telah dikerjakan oleh para karyawan, serta dalam pembagian insentif mengenai jam kerja lembur juga tidak memenuhi harapan para karyawan. Sehingga ini menjadi bukti bahwa penurunan Keterikatan karyawan di PT. Brataco disebabkan oleh beberapa factor yang sesungguhnya menjadi perhatian yang lebih bagi pihak manajemen perusahaan.

Sumber daya pribadi merupakan suatu evaluasi positif yang berhubungan dengan kegermbiraan dan mengarah pada perasaan individu terhadap kemampuannya untuk mengontrol dan memberikan dampak pada lingkungannya secara positif (Hobfoll et al., 2013) dalam (Xanthopolou et al., 2009).

Tabel.1.4 Hasil Prasurvey Sumber daya pribadi PT. Brataco

No	Pernyataan	Jawaban		Jumlah karyawan
		Ya	Tidak	
1.	Apakah anda merasa yakin dengan kemampuan anda	13	17	30
2	Apakah anda memiliki kesulitan dalam mengerjakan pekerjaan anda	10	20	30
3	Anda merasa bahwa pengalaman anda dapat menyelesaikan pekerjaan anda	15	15	30
4	Apakah anda merasa puas akan hasil kerja anda	20	10	30

(sumber : Data diolah oleh penulis)

Dari tabel 1.4 menjelaskan bahwa sumber daya diri di perusahaan ini memiliki karyawan yang kurang percaya diri akan kemampuan yang dimiliki serta para karyawan juga masih banyak yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini membuat hasil yang di peroleh perusahaan menjadi kurang maksimal akan tetapi para karyawan merasa puas dengan hasil yang telah dikerjakan. Maka dengan ini seharusnya menjadi perhatian bagi pihak perusahaan.

Jadi Penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti disini bertujuan untuk menguji apakah perilaku seseorang ketika dihadapkan oleh situasi dilematis dalam pekerjaannya dan karakteristik psikologi yang berbeda yang diwakili oleh budaya organisasi, penghargaan dan sumber daya pribadi akan memiliki efek

terhadap keterikatan karyawan ataupun tidak sama sekali. Berdasarkan kesempatan maka dipilihlah PT.Brataco sebagai tempat untuk diteliti.Dari latar belakang yang telah dijelaskan diatas maka diambil judul penelitian :**“Pengaruh Budaya Organisasi, Penghargaan, dan Sumber daya pribadi Terhadap Keterikatan karyawan pada PT. Brataco”**.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah Budaya Organisasi, penghargaan, sumber daya pribadi berpengaruh terhadap Keterikatan karyawan secara simultan pada PT. Brataco?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap keterikatan karyawan pada PT. Brataco?
3. Apakah Penghargaan berpengaruh terhadap Keterikatan karyawan pada PT. Brataco?
4. Apakah Sumber daya pribadi berpengaruh terhadap Keterikatan karyawan pada PT. Brataco?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi, Penghargaan, dan Sumber daya pribadi berpengaruh terhadap Keterikatan karyawan secara simultan pada PT. Brataco.
2. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap keterikatan karyawan pada PT. Brataco.

3. Untuk mengetahui pengaruh Penghargaan terhadap Keterikatan karyawan pada PT. Brataco.
4. Untuk mengetahui Sumber daya diri pengaruh sumber daya pribadi terhadap keterikatan karyawan pada PT. Brataco.

D. Manfaat Penelitian

1. **Bagi Peneliti**

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan tentang pengaruh Budaya Organisasi, Penghargaan, dan sumber daya pribadi berpengaruh terhadap keterikatan karyawan.

2. **Bagi Pihak Lain**

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pembandingan dan referensi untuk penelitian selanjutnya.

3. **Bagi Perusahaan**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi PT. Brataco untuk membantu memecahkan masalah Budaya Organisasi, Penghargaan, dan sumber daya pribadi berpengaruh terhadap keterikatan karyawan secara simultan pada PT. Brataco.