

BAB I.

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Di era globalisasi seperti saat ini, persaingan di dunia usaha tentunya akan semakin ketat. Masuknya pelaku bisnis asing, kemajuan teknologi, dan faktor-faktor lain membuat kondisi persaingan semakin ketat dan tidak dapat terprediksi. Indonesia sebagai Negara yang sedang berkembang, yang sering disebut sebagai Negara dunia ke-3, masih berusaha mengejar ketertinggalan pembangunan infrastruktur dengan negara-negara dunia ke-3 lainnya. Keberhasilan melewati berbagai krisis yang selama ini membuat Indonesia lebih siap dalam menghadapi persiangan. Sebagai negara yang kaya akan sumber daya alam dan tenaga kerja, tentunya Indonesia memiliki modal penting dalam pembangunan nasional. Era otonomi membuat daerah-daerah mempunyai semangat untuk memajukan daerahnya masing-masing dengan segala kemampuan dan sumber daya yang dimiliki oleh Indonesia.

Pembangunan suatu bangsa memerlukan modal utama yaitu sumber daya manusia. Sudah sejak lama dimaklumi bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor pertama dan terutama dalam memajukan kesejahteraan suatu bangsa. Pengalaman banyak negara sudah membuktikan kebenaran pendapat tersebut. Berbagai negara di dunia yang meskipun tidak memiliki sumber daya alam, akan tetapi jika mempunyai sumber daya manusia yang terdidik, terampil, berdisiplin, tekun, mau bekerja keras dan setia kepada cita-cita perjuangan bangsanya, ternyata berhasil meraih kemajuan yang sangat besar bahkan kadang-kadang membuat negara lain kagum terhadapnya. Fenomena yang terjadi dalam pembangunan suatu bangsa mengisyaratkan adanya kesadaran akan pentingnya dimensi kemanusiaan dalam pelaksanaan pembangunan. Hal ini secara jelas dapat diamati dari terjadinya pergeseran-pergeseran orientasi yang berawal dari pandangan yang menganggap aspek sumber daya manusia sebagai obyek pembangunan, berubah kearah pandangan yang menganggap sumber daya

manusia harus dilihat sebagai subyek yang secara aktif terlibat dalam proses pembangunan.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu elemen penting dalam organisasi atau perusahaan dan juga asset penting organisasi dalam menghadapi tantangan di era globalisasi saat ini. Organisasi atau perusahaan harus mengelola SDM dengan baik dan maksimal agar dapat bersaing. Kinerja karyawan merupakan dasar bagi pencapaian kinerja dan prestasi perusahaan, sehingga pengelolaan karyawan sebagai sumber daya yang potensial merupakan tugas utama manajemen. Pengelolaan sumber daya manusia menjadi sangat penting karena perusahaan dapat mencapai kinerja yang diharapkan serta memiliki keunggulan kompetitif ketika orang didalamnya melakukan apa yang terbaik dari mereka, apa yang mereka senangi serta kuatnya faktor kepemilikan secara psikologis dalam melaksanakan dan memberi hasil pada pekerjaan mereka. Namun dalam perkembangannya, faktor kepuasan karyawan (*employee satisfaction*) saja, pada saat ini sudah dianggap kurang memadai bagi organisasi untuk menunjang kinerja karyawan. Bisa saja terjadi karyawan yang memiliki kepuasan tinggi, justru tidak termotivasi untuk menunjukkan kinerja yang terbaik. Lebih dari sekedar kepuasan kerja, karyawan diharapkan mempunyai engagement, suatu keterlibatan, komitmen, keinginan untuk berkontribusi dan rasa memiliki (*ownership*) terhadap pekerjaan dan perusahaan.

Berbagai permasalahan dilingkungan perusahaan dewasa ini berkaitannya dengan citra dan kinerja yang belum dapat memenuhi keinginan masyarakat banyak. Tuntutan akan peningkatan profesionalisme tenaga kerja yang berdaya guna, produktif dan bebas kolusi serta sistem yang transparan, akuntabel dan partisipatif masih memerlukan solusi tersendiri. Ini berkaitan dengan semakin buruknya citra dan kinerja birokrasi dan rendahnya kepercayaan masyarakat terhadap penyelenggaraan pelayanan perusahaan Rendahnya kualitas pelayanan merupakan salah satu sorotan yang diarahkan kepada para pimpinan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dari pergeseran paradigma dan konsepsi serta berbagai fenomena yang terjadi dalam masyarakat tersebut, dapat kita simpulkan bahwa betapa pentingnya aspek sumber daya manusia dalam setiap

organisasi. Konsepsi dan orientasi tentang esensi manusia membawa kesadaran bahwa efektivitas organisasi apapun bentuknya dan bagaimanapun lingkungannya baik organisasi pemerintah maupun swasta (bisnis) akan ditentukan oleh kualitas manusianya.

Dalam organisasi bisnis tuntutan akan pelayanan menjadi semakin besar bersamaan dengan perkembangan masyarakat. Dalam era globalisasi, peningkatan pelayanan dan tuntutan masyarakat merupakan kondisi yang tidak dapat dielakkan. Dalam hal ini jelas akan menuntut adanya profesionalisme dan responsibilitas birokrasi. Profesionalisme dan responsibilitas birokrasi perlu ditingkatkan dengan mengelola sumber daya manusia (karyawan) ada dalam organisasi pemerintahan, agar mempunyai kinerja yang tinggi. Dalam kaitannya dengan kinerja karyawan, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah faktor kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja, budaya organisasi, budaya kerja, kompensasi, fasilitas kerja, pelatihan, pendidikan. Faktor-faktor tersebut menarik untuk diteliti, apakah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dan faktor manakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil jawaban atas pertanyaan tersebut, diharapkan pimpinan organisasi dapat membuat program yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena peningkatan kinerja karyawan menjadi harapan baik bagi pimpinan unit organisasi di dalam bisnis. Karena karyawan merupakan faktor utama yang sangat penting untuk mencapai keberhasilan organisasi.

Kinerja adalah merupakan hasil keseluruhan pekerjaan secara kuantitas maupun kualitas yang telah dilakukan seorang karyawan dalam mencapai apa yang menjadi tujuan suatu lembaga atau instansi. Variabel kinerja diukur atau dinilai dengan indikator kuantitas dan kualitas hasil kerja. Kinerja individu dalam sebuah organisasi akan berpengaruh terhadap prestasi organisasi. Oleh karena itu, kekompakan dalam sebuah organisasi akan berpengaruh pada pencapaian prestasi baik individu maupun organisasi. Tanpa kinerja yang baik disemua tingkat organisasi, pencapaian tujuan dan keberhasilan organisasi menjadi sesuatu yang sangat sulit untuk dicapai. Sehingga keberhasilan organisasi sebenarnya adalah

prestasi para individu secara bersama, untuk itu dalam kaitannya prestasi perlu diketahui seberapa baik prestasi yang telah dicapainya.

Setiap manusia mempunyai potensi untuk bertindak dalam berbagai bentuk aktivitas. Kemampuan bertindak itu diperoleh secara alami atau dipelajari. Potensi untuk berperilaku itu disebut ability (kemampuan), sedangkan ekspresi dari potensi ini dikenal sebagai performance (kinerja). Kinerja individu dalam sebuah organisasi akan berpengaruh terhadap prestasi organisasi.

Tabel 1.1
Data Kehadiran PT. Framas Indonesia TA. 2013-2016

| No | Tahun | Keterangan | | | Jumlah Karyawan yang tidak Hadir | Jumlah Karyawan | % |
|----|-------|------------|------|------------------|----------------------------------|-----------------|-------|
| | | Sakit | Ijin | Tanpa Keterangan | | | |
| 1 | 2013 | 17 | 9 | 6 | 32 | 118 | 31,06 |
| 2 | 2014 | 9 | 4 | 7 | 20 | 110 | 18,18 |
| 3 | 2015 | 1 | 2 | 4 | 7 | 114 | 6,10 |
| 4 | 2016 | 4 | 6 | 8 | 18 | 103 | 17,47 |

Berdasarkan data kehadiran karyawan Tahun Anggaran 2013 – 2016 pada tabel 1.1, menunjukkan peningkatan ketidakhadiran. Tahun 2013 jumlah ketidakhadiran karyawan sebesar 31,06%; tahun 2014 sebesar 18,18%; tahun 2015 sebesar 6,1%; tahun 2016 sebesar 17,47% dan tahun 2016. Dengan demikian karyawan PT. Framas Indonesia masih memiliki tingkat ketidakhadiran yang tinggi yang berakibat pada rendahnya *employee engegement* PT. Framas Indonesia. Karyawan sebagai individu-individu yang bekerja dalam suatu organisasi, dan diterima sebagai nilai-nilai yang dipertahankan dan diturunkan kepada setiap anggota atau karyawan yang menjalankan pekerjaan sesuai dengan yujuan perusahaan jika karyawan ketidakhadirannya sering tidak masuk maka engagement juga kurang baik di dalam menjalankan organisasi perusahaan.

Dalam terminologi *employee engegement* yang diperkenalkan oleh Gallup, bahwa *engagement* diartikan sebagai status keterikatan (dalam hal positif) seorang karyawan terhadap lingkungan kerja atau perusahaan tempatnya bekerja. Beberapa perusahaan tentunya berharap agar karyawan mereka loyal, tidak

menjadi kutu loncat (hanya sebagai pijakan sementara - batu loncatan) atau karyawan itu sendiri merasa bagian dari perusahaan / ada rasa ikut memiliki. Dengan adanya *engagement* yang kuat dan berkualitas antara karyawan dengan perusahaan tentunya target atau goal perusahaan akan lebih mudah untuk dicapai.

Untuk mendapatkan keterikatan ini, tentunya ada beberapa faktor yang mempengaruhinya, di antaranya faktor Budaya Organisasi, faktor Gaya Kepemimpinan dan faktor Pelatihan.

Peranan seorang pemimpin penting untuk mengorganisasi karyawannya, sehingga dari seorang pemimpin harus timbul suatu sikap yang bisa menjadi contoh / teladan, juga harus bisa memberikan solusi yang timbul dari karyawannya juga harus bisa mendengarkan keluhan anak buahnya serta bisa memberikan jalan keluar untuk masalah yang dikeluhkan tersebut sehingga akan timbul suatu keterikatan antara karyawan dengan perusahaannya. Kinerja karyawan adalah ujung tombak perusahaan dalam memberikan yang terbaik untuk pelanggan dan konsumen. Untuk itu sebagai perusahaan yang profesional dalam memberikan pelayanan, PT Framas Indonesia diharapkan senantiasa dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah kunci keberhasilan perusahaan, jika kinerja karyawan baik, maka perusahaan akan dapat memberikan yang terbaik pula kepada pelanggan dan konsumennya. Sebaliknya, jika kinerja karyawan tidak baik, maka akan menjadi masalah dalam memberikan pelayanan yang terbaik bagi pelanggan dan konsumen. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Salah satu yang mempengaruhi adalah gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan yang positif, maka akan dapat meningkatkan kinerjanya dan sebaliknya apabila karyawan mendapat motivasi yang negatif, maka akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Selain gaya kepemimpinan maka budaya organisasi yang diterapkan oleh manajemen juga akan mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu contoh kasus nyata dalam perusahaan adalah saat memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda dengan sebelumnya. Gaya kepemimpinan yang cepat, memotong birokrasi, dan kerja, kerja dan kerja, berhasil meningkatkan kinerja karyawan PT. Framas Indonesia.

Program pelatihan dan pengembangan karyawan hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan kepada metode – metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan perusahaan saat ini maupun untuk masa depan. Pengembangan harus bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan supaya prestasi kerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal. Pengembangan secara informal yaitu karyawan atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku literatur yang ada hubungannya dengan pekerjaan atau jabatannya. Pengembangan secara informal menunjukkan bahwa karyawan tersebut berkeinginan keras untuk maju dengan cara meningkatkan kemampuan kerjanya. Hal ini bermanfaat bagi Instansi Pemerintah karena prestasi kerja karyawan semakin besar, di samping efisiensi dan produktifitasnya juga semakin baik. Pengembangan secara formal yaitu karyawan di tugaskan Instansi Pemerintah untuk mengikuti pendidikan atau pelatihan, baik yang dilakukan Instansi maupun yang dilaksanakan oleh lembaga-lembaga pendidikan atau pelatihan. Pengembangan secara formal dilakukan Instansi karena tuntutan pekerjaan saat ini ataupun masa datang, yang sifatnya nonkarier atau peningkatan karier seseorang karyawan.

Pelatihan dan pengembangan adalah meningkatkan kemampuan kerja yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya dua faktor tersebut akan menciptakan tingkat produktifitas kerja yang tinggi sehingga dapat menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat kemampuan kerja menurun, maka akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya. Pelatihan sering dianggap sebagai aktifitas yang paling dapat dilihat dan paling umum dari semua aktifitas kekaryawanan. Para atasan menyokong pelatihan karena melalui pelatihan para karyawan akan menjadi lebih trampil, dan karenanya lebih produktif, sekalipun manfaat-manfaat tersebut harus diperhitungkan dengan waktu yang akan dikeluarkan ketika para karyawan sedang dilatih. Oleh karena itu, dengan adanya pelatihan yang diberikan oleh perusahaan dapat menimbulkan kemampuan kepada karyawannya.

1.2. Rumusan Masalah

- a. Apakah terdapat pengaruh gaya pimpinan terhadap tingkat *employee engagement* di PT. Framas Indonesia?
- b. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap tingkat *employee engagement* di PT. Framas Indonesia?
- c. Apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap tingkat *employee engagement* di PT. Framas Indonesia?
- d. Apakah terdapat pengaruh gaya pimpinan, budaya organisasi dan Pelatihan secara bersama terhadap tingkat *employee engagement* di PT. Framas Indonesia?

1.3. Tujuan Penelitian

- a. Mengetahu pengaruh gaya pimpinan terhadap tingkat *employee engagement* di PT. Framas Indonesia.
- b. Mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap tingkat *employee engagement* di PT. Framas Indonesia.
- c. Mengetahui pengaruh pelatihan terhadap tingkat *employee engagement* di PT. Framas Indonesia.
- d. Mengetahui pengaruh gaya pimpinan, budaya organisasi dan Pelatihan secara bersama terhadap tingkat *employee engagement* di PT. Framas Indonesia.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi Peneliti terlebih jika suatu saat akan menjadi pemimpin disuatu instansi / perusahaan / tempat kerja, juga untuk organisasi dalam hal ini PT. Framas Indonesia dalam melihat peluang peningkatan hubungan keterikatan karyawan dengan perusahaan, sehingga tujuan dari perusahaan lebih mudah untuk dicapai, serta bagi pihak pihak lain yang akan memangku jabatan sebagai pemimpin atau

organisasi yang mau melakukan kegiatan usaha terlebih di bidang industri manufacturing.

