

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pada era disrupsi teknologi seperti saat ini, perusahaan dihadapkan dengan dinamika fluktuasi bisnis yang tidak pasti. Perusahaan dituntut untuk selalu cepat tanggap terhadap segala perubahan yang terjadi pada jalannya kegiatan operasional usahanya. Untuk memastikan hal tersebut dapat berjalan dengan baik dan minim kesalahan, perusahaan harus memiliki aset utama yang unggul yaitu aset sumber daya manusia. Faktor penentu keberhasilan perusahaan yang terpenting adalah sumber daya manusianya, maka dari itu sumber daya manusia ini harus dikelola dengan baik. Pemerhatian dan pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan merupakan hal yang harus dilakukan sehingga tercipta keterikatan karyawan atau dapat disebut juga *Employee Engagement* yang berdampak terhadap keberlangsungan suatu organisasi.

Keterikatan karyawan atau *employee engagement* merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Menurut Othman et al (2017) keterikatan karyawan atau keterikatan karyawan saat ini menjadi isu yang sangat penting bagi suatu organisasi. Ketika karyawan memiliki engagement yang kuat dengan perusahaan akan ada perasaan positif dan intens yang meningkat diantara mereka untuk mengerahkan upaya terbaiknya untuk keberhasilan organisasi. Keterikatan karyawan adalah keadaan dimana karyawan merasakan adanya keterikatan terhadap perusahaan, sehingga memiliki keinginan untuk memberikan kontribusi lebih kepada perusahaan sehingga mereka dengan sukarela melakukan pekerjaan dengan hasil yang terbaik. Fokus dalam penelitian Keterikatan karyawan ini dibatasi pada budaya organisasi, kompensasi, dan gaya kepemimpinan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi keterikatan karyawan maupun kenyamanan karyawan dalam menjalani pekerjaan sehari-hari adalah budaya organisasi. Menjadi ciri khas yang dimiliki perusahaan, budaya organisasi yang dapat menjadi pembeda perusahaan tersebut dengan perusahaan lainnya. Selain

itu, budaya organisasi dapat mengubah perilaku karyawan karena budaya menjadi faktor yang dapat berpengaruh positif ataupun negatif terhadap perilaku karyawan dan organisasi itu sendiri. “Budaya organisasi yang positif akan mendorong motivasi berprestasi karyawan dan efektivitas perusahaan. Sedangkan, budaya yang negatif bersifat kontra produktif terhadap usaha pencapaian tujuan organisasi sehingga dapat menghambat aktivitas kerja dan motivasi karyawan” (Rivai, 2017).

Menurut Fendy (2016) menyatakan bahwa Budaya perusahaan adalah salah satu alat pengendalian anggota organisasi agar berperilaku, berpikir dan menyelesaikan masalah sesuai kebutuhan organisasi. Sementara itu, Edgar H. Schein dalam buku Tika Pabundu, mendefinisikan budaya sebagai asumsi dasar yang diciptakan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi baik secara internal maupun eksternal.

Demikian pula dalam Mustonen (2019), Perbowo menyatakan dalam jurnalnya bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keterlibatan karyawan. Mustonten (2019) D.S.K menambahkan bahwa penghargaan dapat membawa perubahan individu ke tahap yang lebih baik. Memberikan kompensasi yang adil dan wajar dapat mempengaruhi kinerja dan keterlibatan karyawan. Kompensasi adalah pendapatan berupa uang atau barang dagangan yang diterima karyawan secara langsung maupun tidak langsung sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2017). Sedangkan menurut Mangkunegara (2016), imbalan adalah pemberian upah, yaitu imbalan, pembayaran atas jasa yang diberikan oleh pekerja. Menurut Wibowo (2016), penghargaan adalah sejumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerja. Untuk meningkatkan retensi karyawan, kita perlu memberi penghargaan kepada karyawan dengan cara yang tepat, adil, tepat, efektif, dan tepat sasaran.

Menurut Astuti dkk (2020), orang pada hakekatnya adalah pemimpin, dan setiap orang bertanggung jawab atas kepemimpinan masa depan. Seorang pemimpin adalah seseorang yang menggunakan otoritas dan kepemimpinannya untuk membimbing orang lain dan bertanggung jawab atas pekerjaan mereka untuk mencapai tujuan mereka. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk

mempengaruhi orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin adalah orang yang menetapkan tujuan dan tindakan orang lain. Kepemimpinan adalah seni mempengaruhi orang dan kelompok untuk berperilaku seperti yang diharapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Perbowo dalam Mustonen (2019) mengatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi Keterikatan karyawan adalah gaya kepemimpinan, pemimpin sebagai atasan sangat berperan penting dalam meningkatkan tingkat Keterikatan karyawan di organisasi. Selain itu, menurut Xanthopoulou dalam Mustonen (2019), meneliti bahwa gaya kepemimpinan memiliki keterkaitan yang kuat terhadap keterikatan karyawan.

Untuk dapat melihat secara riil permasalahan yang sedang dialami di PT. Orela Bahari Mandiri, peneliti mencari permasalahan penyebab dari yaitu dengan melakukan pra-riset kepada 16 responden. Berikut ini adalah hasil dari pra-riset yang dilaksanakan di PT Orela Bahari Mandiri.

Tabel 1.1 Hasil Pra-Riset

Masalah	Jawaban "Ya"	Jawaban "Tidak"
Jika timbul permasalahan di tempat kerja selalu diselesaikan bersama-sama.	5	10
Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan jaminan kesehatan karyawan	2	13
Pemimpin ditempat saya bekerja menerima dan memperhatikan masukan dan informasi dari bawahan untuk menyusun tugas kerja	4	11
Saya antusias dengan pekerjaan saya.	6	9
Fasilitas yang disediakan perusahaan cukup lengkap dan memadai	10	5

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2021)

Dari pra-riset yang dilakukan terhadap 16 karyawan, tiga permasalahan dominan yang dirasakan karyawan yaitu Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Kepemimpinan. Sebanyak 10 karyawan memilih masalah pada Budaya Organisasi, 13 karyawan memilih masalah pada Kompensasi dan 11 karyawan memilih Kepemimpinan sebagai masalah yang dihadapi saat ini.

Karyawan PT. Orela Bahari Mandiri merasa Budaya Organisasi dari latar belakang industri pelayaran yang dikenal "senioritas" dan memiliki sifat

kekeluargaan yang tinggi, tidak dirasakan oleh para karyawan tersebut. *Teamwork* pada perusahaan ini bukan pada tahap yang baik, yang dapat dilihat dari sikap individualis dalam bekerja pada kegiatan operasional sehari-hari. Sedangkan permasalahan untuk Kompensasi, karyawan merasakan bahwa kompensasi yang mereka dapatkan tidak mencukupi, bahkan untuk kebutuhannya saja karena gaji yang didapatkan masih di bawah UMR (Upah Minimum Regional) DKI Jakarta tahun 2021 yaitu Rp. 4.416.186,548. Selain itu, karyawan PT. Orela Bahari Mandiri juga merasakan adanya tekanan besar dari pemimpin mereka. Sikap “*one man show*” dan tidak mengizinkan karyawannya mengeluarkan pendapat dan aspirasi terhadap segala keputusan yang diputuskan oleh pemimpinnya.

PT. Orela Bahari Mandiri merupakan sebuah perusahaan agensi kapal yang dalam praktiknya PT. Orela Bahari Mandiri ini memiliki sumber daya manusia yang handal. Tetapi dalam praktiknya, terdapat keluhan dari karyawan mengenai Budaya Organisasi, Kompensasi dari pekerjaan yang karyawan lakukan dan kompensasi yang kurang memuaskan, dan Kepemimpinan yang kurang baik. maka dari itu penelitian ini memiliki judul “**Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Keterikatan Karyawan pada PT. Orela Bahari Mandiri**”

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah yang akan diteliti oleh penulis adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap keterikatan karyawan pada PT. Orela Bahari Mandiri?
2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap keterikatan karyawan pada PT. Orela Bahari Mandiri?
3. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap keterikatan karyawan pada PT. Orela Bahari Mandiri?

4. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi, kompensasi dan kepemimpinan secara simultan terhadap keterikatan karyawan pada PT. Orela Bahari Mandiri?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap keterikatan karyawan pada PT. Orela Bahari Mandiri.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap keterikatan karyawan pada PT. Orela Bahari Mandiri.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap keterikatan karyawan pada PT. Orela Bahari Mandiri.
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, kompensasi dan kepemimpinan secara simultan terhadap keterikatan karyawan pada PT. Orela Bahari Mandiri.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi penelitian selanjutnya antara lain adalah. Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi:

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat digunakan peneliti sebagai bahan masukan yang membutuhkan informasi yang berkaitan dengan penelitian dan data perusahaan.

2. Bagi Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi wawasan serta menambah khasanah kepustakaan khususnya di bidang perilaku karyawan.

Membantu para peneliti berikutnya untuk menelaah pengaruh budaya organisasi, kompensasi dan kepemimpinan terhadap keterikatan karyawan pada PT. Orela Bahari Mandiri dalam pengambilan langkah dan keputusan berbisnis.

3. Bagi Objek Penelitian

Peneliti adalah karyawan PT. Orela Bahari Mandiri sehingga diharapkan penelitian ini dapat membantu perusahaan dalam menjalankan strategi bisnis, yaitu budaya organisasi, kompensasi dan kepemimpinan yang berdampak keterikatan karyawan.