

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era yang penuh kompetisi sekarang ini, secara organisasi usaha dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkompeten. Perusahaan yang tidak dapat memenuhi kriteria tersebut akan tersingkir dari persaingan bisnis.

Pemberdayaan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi diarahkan untuk mencapai kinerja yang tinggi. Persoalan yang dihadapi oleh perusahaan adalah bagaimana perusahaan dapat menciptakan dan memengaruhi karyawan sehingga mereka dapat menjalankan tugas-tugasnya dengan baik atau memiliki kinerja yang baik dan pada akhirnya dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya.

Kinerja mempunyai arti penting bagi karyawan, karena produktif atau tidaknya karyawan akan sangat berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan. Untuk mempertahankannya, perusahaan sebaiknya melakukan penilaian terhadap kinerja seperti melakukan prasurvei. Di samping itu, penilaian kinerja juga dapat membantu pemimpin dalam menjalankan tugasnya sebagai pemimpin yang baik dapat mengetahui kinerja karyawannya.

Untuk melihat tingkat kinerja karyawan pada PT Schenker Petrolog Utama saat ini, peneliti melakukan prasurvei pada kinerja karyawan. Berdasarkan prasurvei pada 15 karyawan PT Schenker Petrolog Utama dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. 1 Data Prasurvei Kinerja Karyawan PT Schenker Petrolog Utama

No	Pernyataan	Ss	S	N	Ts	St s
1	Seluruh karyawan berusaha lebih keras daripada yang seharusnya	-	-	11	4	-
2	Seluruh karyawan melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur dan ketentuan perusahaan	-	2	11	2	-

3	Seluruh pengetahuan karyawan baik terhadap pekerjaan utamanya	-	1	8	5	-
4	Seluruh karyawan memiliki kreativitas yang baik dalam melaksanakan pekerjaan utamanya	-	-	9	6	-
5	Seluruh karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan tepat waktu	-	-	13	2	-

Sumber : Data Primer yang diolah peneliti

Hasil tersebut menyatakan bahwa karyawan pada PT Schenker Petrolog Utama masih kurang dalam berusaha lebih keras, pelaksanaan tugas sesuai prosedur, pengetahuan terhadap pekerjaan utama karyawan itu sendiri, kreativitas dalam melaksanakan pekerjaan dan dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.

PT Schenker Petrolog Utama adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang *freight forwarding* yang menjual jasa dalam kegiatan *export* dan *import*. Transportasi adalah faktor utama yang menjadi dasar perusahaan ini menjalankan usahanya dalam rangka memenuhi kebutuhan pelanggan. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa logistik, kegiatannya ditujukan untuk mengurus semua hal yang diperlukan bagi terlaksananya pengiriman barang baik itu melalui transportasi darat, laut, udara, domestik maupun internasional, dari pengirim sampai dengan diterima oleh penerima. PT Schenker Petrolog Utama terbagi menjadi tiga bidang, yakni bidang penyimpanan, bidang produksi, dan bidang pengiriman.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus melakukan berbagai cara, salah satunya adalah *employee engagement* atau karyawan yang benar-benar peduli dengan perusahaan. Dengan adanya karyawan tersebut tujuan dari perusahaan dapat tercapai. *Employee engagement* merupakan sebuah pendekatan di tempat kerja yang dapat menghasilkan kondisi yang tepat bagi seluruh anggota organisasi agar bisa memberikan yang terbaik setiap harinya, berkomitmen terhadap tujuan dan nilai organisasi, serta termotivasi untuk berkontribusi dalam kesuksesan organisasi.

Tahun 1993, *Gallup* mengembangkan kuesioner dengan 12 pernyataan untuk mengukur *employee engagement* yang di kenal dengan Q12 (*Gallup Employee Engagement Center*), metode ini berkembang dan semakin banyak di gunakan oleh organisasi-organisasi baik skala kecil, menengah hingga besar (Hastuti, 2022:58). Analisa per pernyataan Q12 Gallup adalah dengan memberikan rangking terhadap rata-rata elemen. Interpretasi total score rata-rata per responden untuk Q12 Gallup diklasifikasi sebagai berikut :

- Total score rata-rata 1.0-2.0 = *Actively Disengaged*
- Total score rata-rata 2.1 – 4.0 = *Not Engaged*
- Total score rata-rata 4.1- 5.0 = *Engaged*

Berdasarkan uraian di atas peneliti melakukan survei untuk mengukur besarnya tingkat *engagement* karyawan pada PT Schenker Petrolog Utama dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 1. 2 Hasil Survei Pra-Penelitian

	Pernyataan	Jawaban	Elemen	Total skor rata-rata per elemen	Ranking
Q1	Saya mengetahui apa yang diharapkan dari saya pada pekerjaan	4.80	Dimensi Kebutuhan Dasar	4.60	1
Q2	Saya memiliki peralatan dan materi-materi yang saya butuhkan untuk mengerjakan pekerjaan saya dengan baik	4.40			
Q3	Dalam bekerja, saya memiliki kesempatan untuk mengerjakan pekerjaan saya secara baik setiap hari	4.80	Dimensi Manajemen dan Dukungan	4.70	3
Q4	Dalam seminggu terakhir, saya menerima penghargaan dan pujian karena mengerjakan pekerjaan saya dengan baik	4.53			
Q5	Atasan dan karyawan di perusahaan sangat peduli dengan saya	4.80			
Q6	Ada karyawan di perusahaan yang mendorong perkembangan	4.67			

	Pernyataan	Jawaban	Elemen	Total skor rata-rata per elemen	Ranking
	saya				
Q7	Pendapat saya didengar di perusahaan	4.67	Dimensi Kerjasama Tim	4.77	4
Q8	Misi dan tujuan perusahaan membuat saya merasa pekerjaan saya penting	4.80			
Q9	Rekan kerja saya memiliki komitmen untuk melakukan pekerjaan yang berkualitas	4.73			
Q10	Saya mempunyai teman baik di perusahaan	4.87			
Q11	Dalam 6 bulan terakhir, seseorang menanyakan/membicarakan tentang perkembangan saya	4.53	Dimensi Pertumbuhan	4.67	2
Q12	Dalam setahun terakhir, saya memiliki keuntungan untuk belajar dan tumbuh di perusahaan saya kerja	4.80			

Responden	Jawaban rata-rata skor per responden
Responden 1	5.00
Responden 2	4.67
Responden 3	4.67
Responden 4	5.00
Responden 5	4.75
Responden 6	5.00
Responden 7	4.00
Responden 8	5.00

Responden	Jawaban rata-rata skor per responden
Responden 9	4.92
Responden 10	4.00
Responden 11	4.83
Responden 12	4.67
Responden 13	5.00
Responden 14	4.92
Responden 15	4.08

No	Kriteria	Jumlah Responden	Hasil
1	<i>Actively Disengaged</i>	0	0%
2	<i>Not Engaged</i>	2	13%
3	<i>Engaged</i>	13	87%
	Total Responden	15	

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Dari tabel tersebut diperoleh hasil sebanyak 0% karyawan dalam kriteria *actively disengaged* atau karyawan yang tidak memiliki semangat kerja dan cenderung memiliki sikap negatif dan cenderung menunjukkan perlawanan terhadap organisasinya, 13% termasuk karyawan dalam kriteria *not engaged* yang artinya mereka tipe karyawan yang hanya fokus pada tugas harian saja dan cenderung menunggu perintah dari atasannya dan 87% karyawan dalam kriteria *engaged* yang artinya mereka tipe karyawan yang bekerja secara optimal dan mengerahkan segala kemampuannya untuk menyelesaikan tugas dan tujuan organisasinya.

Berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan, contoh permasalahan yang mendasar juga menciptakan budaya organisasi yang baik. Dengan adanya budaya yang kuat diharapkan dapat membuat seluruh karyawan memiliki pandangan yang sama mengenai perusahaan dan lingkungannya. Hal tersebut berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut data hasil wawancara dengan perwakilan HRD, adanya kelemahan dalam budaya organisasi di PT Schenker Petrolog Utama. Hal ini ditunjukkan dari banyaknya pelanggaran dalam budaya organisasi yang diterapkan. Budaya organisasi seperti untuk datang lebih awal 10 menit sebelum jam kerja, *breefing* pagi, *metting* mingguan, serta 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat dan Rajin) yang harus dijalankan,

tetapi pada pengaplikasiannya banyak karyawan yang kurang mematuhi. Pelanggaran yang terjadi menjadikan budaya organisasi dalam perusahaan melemah dan berisiko tinggi dalam proses kinerja perusahaan.

Dari latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang Pengaruh Budaya Organisasi dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan pada PT Schenker Petrolog Utama.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh positif yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Schenker Petrolog Utama?
2. Bagaimana pengaruh positif yang signifikan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada PT Schenker Petrolog Utama?
3. Bagaimana pengaruh positif yang signifikan budaya organisasi dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada PT Schenker Petrolog Utama?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Schenker Petrolog Utama.
2. Untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada PT Schenker Petrolog Utama.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada PT Schenker Petrolog Utama.

Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoretis
 - a. Bagi peneliti, penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk penelitian yang akan datang.
 - b. Bagi pembaca, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai pengetahuan baru mengenai pengaruh *employee engagement* dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi referensi untuk meningkatkan kembali pemahaman mengenai pengaruh budaya organisasi dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan

1.4 Ruang Lingkup dan Batasan Masalah

Ruang Lingkup

Berdasarkan pemaparan, ruang lingkup pada penelitian ini adalah:

1. Permasalahan penelitian dibatasi pada pengaruh budaya organisasi dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan
2. Unit analisis difokuskan pada karyawan PT Schenker Petrolog Utama
3. Pembahasan difokuskan pada deskripsi pengaruh budaya organisasi dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan PT Schenker Petrolog Utama.

Batasan Masalah

Pembatasan masalah yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah :

1. Seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Schenker Petrolog Utama
2. Seberapa besar pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan karyawan PT Schenker Petrolog Utama

1.5 Sistematika Pelaporan

Agar penyusunan laporan dalam penelitian ini dapat lebih sistematis dan lebih dipahami, maka sistematika pelaporan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini dikemukakan tentang latar belakang, permasalahan, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, ruang lingkup dan batasan masalah serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan pengertian teori-teori yang mendasari dan berkaitan dengan pembahasan dalam penelitian ini, yang digunakan sebagai pedoman dalam menganalisis masalah. Teori-teori yang digunakan mengenai definisi, dimensi, fungsi dan indikator budaya organisasi, definisi, faktor, dan indikator *employee engagement*, definisi, aspek, faktor dan indikator kinerja karyawan. Pada bab ini juga menjelaskan

pengaruh antarvariabel, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi populasi dan sampel penelitian, teknik pengambilan sampel, model penelitian, jenis dan sumber data, definisi dan pengukuran variabel, metode analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan deskripsi data dari hasil penelitian yang terdiri dari hasil penelitian, deskripsi data responden, deskripsi data variabel budaya organisasi, deskripsi data variabel *employee engagement*, deskripsi data variabel kinerja karyawan, dan deskripsi hasil analisis statistik serta pembahasan pada PT Schenker Petrolog Utama.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi simpulan-simpulan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, serta saran-saran yang di harapkan dapat diterima dan bermanfaat bagi perusahaan.