

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam organisasi. dengan memiliki SDM yang baik tentunya sebuah organisasi akan sangat terbantu dalam proses pelaksanaan kegiatan organisasi. hal tersebut juga membuat organisasi semakin mudah dalam mencapai tujuannya, baik itu tujuan jangka pendek, menengah, ataupun jangka panjang. Bagi organisasi memiliki SDM yang baik dan berkualitas tentunya merupakan sebuah kebutuhan. oleh karena itu bisa dikatakan SDM merupakan aset yang sangat penting bagi organisasi. dengan demikian sangat penting sekali bagi organisasi untuk menjaga dan mempertahankan karyawan ataupun SDM yang baik dan berkualitas sehingga dapat bertahan dan terus berperan dalam memajukan organisasi serta mencapai tujuan organisasi.

Saat ini perubahan pada lingkungan organisasi sangatlah dinamis, hal tersebut menuntut organisasi untuk bergerak cepat dalam mengambil setiap keputusan, jika organisasi ingin terus bertahan dalam persaingan. Untuk menghadapi kondisi demikian tentunya organisasi tidak hanya membutuhkan karyawan yang memiliki kemampuan yang baik dan profesional namun lebih dari itu organisasi membutuhkan karyawan yang didalam dirinya memiliki rasa keterikatan yang tinggi terhadap organisasi.

Hal tersebut sejalan dengan apa yang disampaikan oleh Bakker dan Leiter (dalam Titien, 2016), yang menyatakan bahwa organisasi modern saat ini sangat berharap agar karyawan memiliki sikap antusias dan menunjukkan sikap inisiatif terhadap pekerjaan. Disamping itu organisasi juga berharap karyawan memiliki energi yang maksimal dalam mencapai kualitas dan kinerja yang maksimal. Sehingga dengan berbagai hal diatas organisasi akan mendapatkan keuntungan kompetitif.

Menurut Saks (2006), menyatakan bahwa ketika karyawan telah memiliki keterikatan yang tinggi terhadap organisasi ataupun perusahaan maka karyawan tersebut akan antusias terhadap pekerjaannya. Selanjutnya karyawan akan menunjukkan hubungan emosioanal yang mendalam dan positif terhadap pekerjaan yang menandai bahwa karyawan tersebut memiliki keterikatan yang tinggi.

Dengan terciptanya perilaku *engage* pada karyawan tentunya akan sangat berdampak baik juga bagi perusahaan. Hal tersebut dikarenakan karyawan akan merasa bersemangat dan antusias dalam melakukan pekerjaan dan tanggungjawabnya. Hal ini tentunya akan berdampak pada produktivitas karyawan yang meningkat bukan hanya dari sisi jumlah tapi juga dari sisi kualitas yang dihasilkan oleh karyawan tersebut.

Perusahaan yang bergerak pada bidang industri otomotif Nissan Datsun merupakan perusahaan yang berasal dari jepang dan telah memiliki unit produksi di lima benua, dipasarkan di 160 negara dan khusus di asia

tenggara produk Nissan telah dijual di 15 negara. Di Indonesia sendiri Nissan Datsun pada tahun 2014 telah memiliki 105 dealer yang tersebar diseluruh Indonesia.

Pada tahun 2015 Nissan Datsun telah membangun dealer baru ke 108 yang beralamat di Jl. Ringroad Barat, Taman Tirta, Kasihan, Bantul. Dealer ini bukan hanya didesain untuk memenuhi kebutuhan pelanggan tetapi juga untuk layanan jasa servis dan penjualan spare part. Dengan adanya showroom baru ini pihak Nissan berharap bisa lebih maksimal dalam hal pelayanan bagi para pelanggan.

Salah satu yang menjadi latar belakang mengapa dealer Nissan yang ke 108 ini didirikan adalah karena lonjakan kebutuhan dari pelanggan yang ingin melakukan servis ataupun pelayanan lainnya. dari hal tersebut maka bisa juga diketahui jika produk otomotif Nissan sendiri telah banyak digunakan khususnya di daerah Yogyakarta. Hal tersebut juga menggambarkan bagaimana performa dari karyawan Nissan sendiri yang bisa dibilang sangat baik sehingga berdampak pada produktivitas dan kualitas karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Seperti yang dijelaskan oleh Macey & Schneider (2008), menyatakan bahwa *Employee engagement* adalah suatu kondisi yang diharapkan memiliki tujuan organisasi, komitmen, semangat, antusiasme dan fokus pada usaha. Sehingga dengan hal tersebut akan berdampak positif bagi perkembangan organisasi ataupun perusahaan.

Dengan performa yang baik dari para karyawan tentunya sangat menarik mengetahui bagaimana manajemen Nissan dapat menciptakan persepsi yang positif pada karyawan, sehingga dalam bekerja dan menyelesaikan tugasnya karyawan dapat bekerja dengan penuh semangat dan juga antusias yang berakibat pada produktifitas karyawan. bukan hanya dari sisi jumlah tetapi juga kualitas yang dihasilkan karyawan tersebut.

Dalam proses kegiatan organisasi Nissan Datsun memegang nilai nilai yang telah disakati, yang disebut dengan *profit and harmony* dimana didalamnya terdapat lima nilai yang menjadi pedoman, yaitu:

1. Integrity

Melakukan tindakan yang baik dan benar secara konsisten sehingga dapat diandalkan dan dipercaya. Tindakan tindakan tersebut dilandasi oleh pemahaman tentang kondisi yang dihadapi, tujuan serta kepentingan perusahaan

2. *Team Work*

Menjalankan interaksi dalam berbagai kegiatan yang saling terkait didalam perusahaan dengan sikap saling membantu demi terselesaikannya tugas dan pencapaian tujuan perusahaan

3. *Continous Learning & Improvement*

Menemukan dan mengambil inisiatif yang bersifat praktis dan mudah diterapkan untuk menyelesaikan masalah dan untuk melakukan perbaikan dan pengembangan kegiatan usaha.

4. *Business Harmony*

Melakukan kegiatan usaha yang berorientasi pada harmony ketika melayani kepentingan *stake holder*.

5. *Responsible*

Melakukan berbagai tindakan dengan memahami dan sadar sejak awal secara mandiri tentang tujuan, proses, batasan, larangan, hal-hal yang diperbolehkan dan bertanggung jawab secara pribadi atas proses dan hasil yang diharapkan serta bersedia menerima konsekuensi atas kegagalan yang terjadi.

Dengan kelima nilai tersebut manajemen Nissan menanamkannya pada seluruh karyawan, sehingga tidak hanya berhenti pada nilai namun juga diaplikasikan pada kegiatan sehari-hari saat berada di lingkungan kerja. Salah satu poin yang menjadi fokus Nissan adalah *Team Work*, hal ini disadari benar oleh Nissan bagaimana pentingnya *Team Work* dalam sebuah organisasi. dengan adanya kerjasama yang baik antar karyawan ataupun team maka akan semakin cepat dalam menyelesaikan tugas, yang ujungnya akan berdampak pada tercapainya tujuan organisasi.

Dalam sebuah organisasi kepuasan kerja menjadi pembahasan yang sangat penting, saat karyawan telah merasa puas dengan pekerjaannya hal tersebut akan menimbulkan perasaan bahagia pada karyawan tersebut. seperti yang dijelaskan Kreitner & Knicki (2005), menjelaskan bahwa, Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan

memandang pekerjaannya. hal tersebut bisa terlihat dari sikap positif para karyawan dalam merespon terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Dengan timbulnya perasaan puas maka hal tersebut akan mempercepat timbulnya perasaan *engage* karyawan terhadap organisasi yang semakin tinggi. Dimana karyawan merasa nyaman dan persepsi yang positif terhadap organisasi. hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lienardo & Setiawan (2017), Kari (2013), Abraham (2012) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berdampak secara positif dan signifikan terhadap *employee engagement*.

Selanjutnya pembahasan budaya organisasi juga menjadi bagian yang penting kaitannya dengan *employee engagement*. salah satu hal yang dapat menggambarkan bagaimana budaya organisasi pada Nissan Datsun selain nilai nilai yang menjadi pedoman perusahaan yang telah dijelaskan pada bagian sebelumnya, juga pada semboyan yang juga menjadi pedoman perusahaan sejak perusahaan tersebut berdiri. Semboyan tersebut adalah “*Sincerity Brings Succses*”(keulusan mendatangkan kesuksesan). Makna dari ungkapan tersebut adalah “ dengan kesungguhan kerja keras semangat pantang menyerah disertai komitmen yang tinggi Nissa berhasil memantapkan serta mengembangkan bisnisnya keseluruh dunia”.

Dengan memiliki budaya organisasi yang kuat maka hal tersebut akan membuat organisasi memiliki kepribadian yang khas dan juga

menjadi penghambat terjadinya konflik antar anggota organisasi dimana setiap anggota organisasi memiliki latar belakang budaya yang berbeda. Seperti yang disampaikan oleh Mulyadi (2015), menyampaikan bahwa budaya organisasi sebenarnya merupakan solusi yang secara konsisten dapat berkembang dengan baik bagi suatu organisasi atau lembaga tertentu dalam menghadapi persoalan eksternal maupun internal sehingga dapat diajarkan atau ditularkan pada seluruh anggota organisasi baik anggota baru ataupun anggota lama sebagai metoda persepsi berfikir dan merasakan dalam hubungannya dengan persoalan-persoalan tersebut.

Pentingnya budaya organisasi dalam rangka menciptaka perasaan *engage* karyawan pada organisasi telah menjadi pembahasan yang menarik. Beberapa penelitian menunjukkan bagaimana hubungan yang erat antara budaya organisasi dan *employee engagement*. penelitian yang dilakukan oleh Akbar (2013), Giovani & Hendrika (2013), dan Anggraena (2015) menunjukkan bahwa budaya organisasi berhubungan secara positif dan signifikan terhadap *employee engagement*.

Oleh kerena itu, mengingat pentingnya kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap *employee engagement* pada Nissan Datsun Bantul maka penulis tertarik untuk meneliti tentang “ pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap *employee engagement* (studi pada Nissan Datsun Bantul)”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah terhadapat hubungan antara kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap *employee engagement*. penenilitian ini merupakan replikasi dari

penelitian yang dilakukan oleh Pangestu (2014) dengan judul “ Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan di PT.Sucofindo Bandung”.

B. Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, dan juga mendalam maka penulis memandang permasalahan penelitian yang dilakukan perlu dibatasi variabelnya. Maka dari itu, penulis membatasi penggunaan variabel dengan menggunakan” kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap *employee engagement*”. *Employee engagement* dipilih sebagai variabel dependen mengingat bagaimana organisasi yang sangat membutuhkan konsep tersebut sehingga dapat membawa kemajuan pada organisasi.

C. Rumusan Masalah

Dari pemaparan latar belakang , dapat diketahui bahwa fenomena yang terjadi diperusahaan Nissan Datsun Bantul, bisa dikatakan bahwa karyawan disana memiliki performa baik yang berdampak pada performa perusahaan yang meningkat pula. Hal ini menunjukkan bagaimana manajemen Nissan melakukan pengeloaan dengan baik terhadap karyawan. Selain itu menarik untuk diteliti apakah karyawan Nissan sudah mencapai tingkat engage terhadap perusahaan sehingga kinerja mereka dinilai baik oleh pimpinan perusahaan.

Dengan demikian yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *employee engagement*?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap *employee engagement*?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan *employee engagement*.
2. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan *employee engagement*.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Bidang Teoritis

Hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam memperkaya konsep praktek-praktek dalam pengelolaan SDM terutama tentang bagaimana peningkatan *employee engagement* dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan budaya organisasi.

2. Manfaat Bidang Praktis

Hasil penelitian ini secara praktis diharapkan dapat menyumbangkan pemikiran pemecahan masalah terutama permasalahan pada bidang SDM yang berkaitan dengan *employee engagement* dalam suatu organisasi.

Hasil penelitian ini selanjutnya diharapkan dapat menjadi acuan bagi penyusunan program pemecahan masalah terkait peningkatan employee engagement pada karyawan terhadap organisasi.

