

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

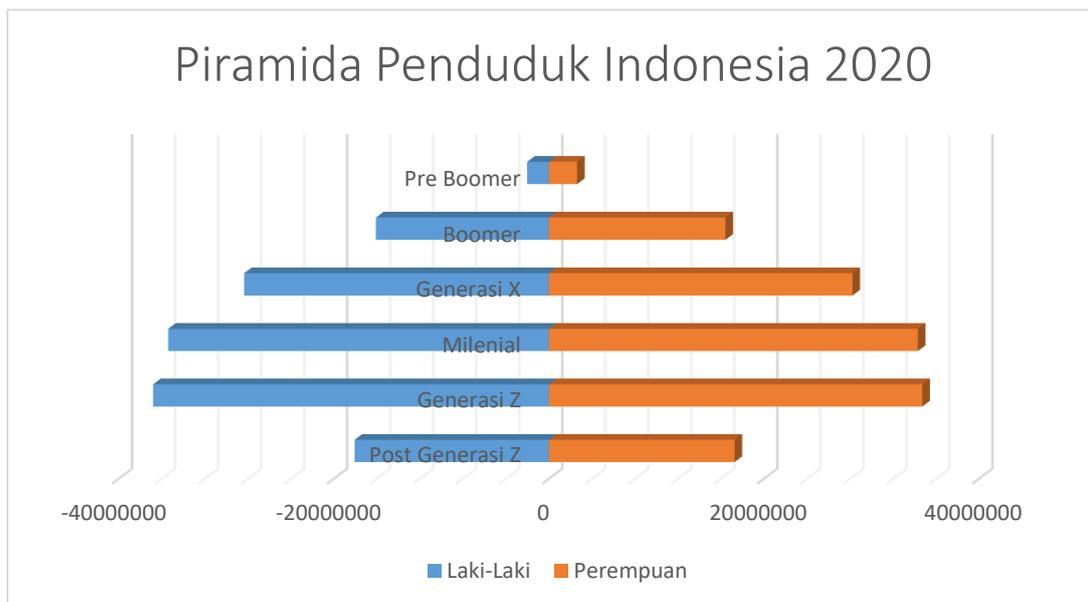
### **1.1 Latar Belakang**

Pada era globalisasi saat ini telah menyebabkan banyak perubahan dalam berbagai sektor seperti perubahan pada sektor ekonomi, teknologi dan juga sektor politik, dampak tersebut juga menyebabkan perubahan pada Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang memunculkan paradigma baru bahwa peran manusia menjadi sebuah keunggulan kompetitif dan arah yang paling strategis (Muliawaty, 2019). Setiap perusahaan mengembangkan keunggulan dalam berkompetitif dengan meningkatkan kinerja dari karyawan yang berperan sebagai sumber daya manusianya.

Sumber daya manusia bisa dikatakan aset penting bagi sebuah organisasi dikarenakan sumber daya manusia merupakan faktor penggerak bagi setiap kegiatan yang ada dalam sebuah organisasi, untuk bisa menjalankan kegiatan dan mencapai tujuan yang diinginkan maka diperlukan adanya manajemen sumber daya manusia, hal ini dikarenakan sumber daya manusia adalah modal awal dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan sumber daya lainnya yang ada dalam organisasi (Potale & Uhing, 2015), maka diperlukannya pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia pada organisasi agar sumber daya manusia bisa menghadapi dan menyelesaikan tugas dengan produktif (Susan, 2019).

Karyawan merupakan salah satu unsur dari Manajemen SDM yang berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan dengan skill yang mereka miliki dan karyawan yang termasuk kedalam kekayaan utama suatu organisasi. Tetapi dengan seiring berkembangnya zaman, karyawan akan sulit mendapatkan kemampuan prestasi maupun skill jika hanya mengandalkan apa yang ia bisa saat ini tanpa adanya proses pembelajaran dan pengembangan, hal ini akan sangat berpengaruh dalam efektif dan efisiennya suatu organisasi (Susan, 2019).

Jika membahas tentang sumber daya manusia, maka perlu diketahui mengenai jumlah sumber daya manusia yang ada pada wilayah tersebut. Berikut adalah data Jumlah penduduk menurut wilayah, klasifikasi generasi dan jenis kelamin Indonesia 2020, yakni penduduk pada generasi Pre Boomer sebanyak 4.624.500 jiwa, generasi Boomer sebanyak 32.492.975 jiwa, generasi X sebanyak 56.557.299 jiwa, generasi Milenial sebanyak 69.699.972, generasi Z sebanyak 71.509.082 jiwa dan Post Generasi Z sebanyak 35.320.089.



**Grafik 1.1 Piramida Penduduk Indonesia 2020**

*Sumber: (sensus.bps.go.id, 2020)*

Banyaknya sumber daya manusia yang tersedia di Indonesia pada era globalisasi ini juga diharapkan terdapat banyak sumber daya manusia yang berkualitas tinggi yang bisa dikembangkan dan digunakan dalam jangka panjang. Dari hal ini menunjukkan bahwa banyak sekali tantangan dari berbagai sisi di masa mendatang, oleh karena itu dibutuhkanlah seorang pemimpin dalam organisasi maupun individu yang akan sangat membantu dalam membawa organisasi atau individu tersebut untuk mencapai tujuan yang telah terbentuk sebelumnya. *Leadership* adalah suatu proses ketika seseorang menjadi pemimpin (*Leader*) melalui kegiatan yang terus-menerus hingga dapat mempengaruhi yang dipimpin (*Followers*) dalam mencapai tujuan organisasi. Hubungan *leader* dan *followers* ini saling terkait tetapi seorang pemimpin harus berinisiatif menjalin hubungan,

komunikasi dan menjaga hubungan sehingga bisa mencapai strategi yang telah direncanakan oleh organisasi (Riyadi, 2011). Menurut Huu et al., (2019) *Leadership* adalah proses menangkap korelasi kepentingan antara individu dengan kelompok didalam suatu organisasi sehingga atas dasar itu, memberikan dampak yang akan secara positif mempengaruhi anggota organisasi.

*Leadership* terbentuk dari beberapa unsur yaitu proses atau hubungan. Adanya pengaruh sosial, dan juga peran kepemimpinan, dari unsur peran inilah seorang pemimpin dibutuhkan untuk bisa mempengaruhi dan mendorong semangat, kegairahan, keamanan, kualitas kerja dan juga prestasi organisasi. Dengan adanya *Leadership* yang baik dan kompeten maka akan bisa menghasilkan organisasi yang berkinerja baik dan kompeten juga (Sudarma & Murniasih, 2016).

Selain dibutuhkannya *Leadership*, *Management style* juga dibutuhkan karena perlu dibuat perintah administratif untuk mengendalikan kegiatan organisasi secara umum. Kedua hal ini merupakan dua hal yang berbeda tetapi saling berkaitan erat satu sama lain. *Management* adalah proses mengelola suatu subjek yang berdapak pada objek manajemen melalui penggunaan alat, sarana, metode dan juga proses tertentu untuk memahami kondisi saat ini dan tren pergerakan objek, untuk menyesuaikan dan memotivasi objek menuju arah yang benar dan mencapai tujuan organisasi (Huu et al., 2019).

Biasanya *Management Style* yang bersifat otoriter akan mendorong pemimpin untuk memantau kinerja karyawan dengan ketat tanpa mendorong partisipasi dan dapat menimbulkan tekanan yang berlebihan, oleh karena itu untuk meningkatkan partisipasi dan membangun organisasi yang sehat perlu menggunakan *Management Style* yang lebih fleksibel yaitu dengan demokratis dan partisipatif dengan begitu akan membuat karyawan mendapatkan peluang untuk terlibat dalam perencanaan dan menyumbangkan ide-ide mereka secara efektif kepada organisasi (Ariadi, 2006).

Melihat sumber daya manusia sebagai faktor sistem dari perusahaan harus bisa membuat karyawan merasa mereka mempunyai dukungan dari perusahaan, merasa terlibat dan mendapatkan kesejahteraan dari perusahaan tempat mereka bekerja. *Organizational Support* ini mengacu pada persepsi dan keyakinan atas karyawan

yang mana diyakini bahwa organisasi memiliki perhatian yang mendalam kepada karyawan untuk kesejahteraan karyawan (*Employee Well-Being*) (Wang *et al.*, 2020).

Di dalam lingkungan organisasi juga sering kali terjadi kekerasan ataupun hal yang membahayakan keselamatan dan kesehatan karyawan yang dirasakan oleh beberapa karyawan didalam sebuah organisasi, tetapi dikarenakan adanya alasan pribadi membuat sedikit karyawan yang mengajukan keluhan atas perilaku tersebut. Jadi bisa dikatakan bahwa karyawan yang mengalami hal tersebut mendapatkan kurangnya kesejahteraan dalam organisasi, kesejahteraan yang dimaksud adalah perasaan aman, nyaman dan puas (Rasool *et al.*, 2021).

Oleh karena itu, kesejahteraan yang didapatkan oleh karyawan akan mempengaruhi perilaku mereka yang mana akan meningkatkan *engagement* (keterikatan) antara karyawan dengan organisasi (Rasool *et al.*, 2021). *Employee Engagement* merupakan sumber hubungan fisik dan emosional antara karyawan dengan organisasi (Tanwar & Kumar, 2019). Karyawan yang memiliki tingkat *engagement* yang tinggi akan memiliki keterikatan emosi yang tinggi juga terhadap organisasi mereka sehingga akan memberikan pengaruh dalam penyelesaian pekerjaan dan cenderung memiliki kualitas kerja yang memuaskan dan dengan hal tersebut akan berdampak positif bagi karyawan maupun bagi pertumbuhan organisasi (Sudarma & Murniasih, 2016). Hal ini menyelaraskan antara tujuan pribadi karyawan dengan visi organisasi, yang meningkatkan produktivitas karyawan pada organisasi (Bakker & Albrecht, 2018).

*Employee Engagement* adalah suatu hubungan atau ikatan yang berkaitan dengan perilaku organisasi dan merupakan hal penting di antara organisasi dengan karyawan, *employee engagement* ini mencakup adanya faktor komitmen maupun kepuasan kerja karena karyawan dipandang memiliki konsep perjanjian dalam organisasi untuk bebas dalam mengambil keputusan yang tentunya tetap dalam pantauan organisasi. Ketika seorang karyawan merasa terlibat akan terlihat bahwa karyawan tersebut loyal, bekerja keras, dan semangat dalam bekerja serta merasa bangga dan optimis tanpa ada rasa takut dengan tantangan yang ada (Jayanti, 2021).

Dengan adanya tuntutan keberlanjutan bisnis yang terlibat dalam penjangkauan masyarakat, maka hal ini menunjukkan bahwa nilai potensial karyawan perlu dibangun supaya karyawan memiliki modal untuk bisa lebih bertanggung jawab secara sosial dan semakin baik dalam pekerjaan dan kualitas hidup untuk berkontribusi lebih banyak dalam pembangunan organisasi (Ren & Jackson, 2020).

Pada penelitian (Odoardi *et al.*, 2014) menyatakan mengenai pendekatan skema kognitif untuk konteks kerja dan menunjukkan pengaruh situasi yang dirasakan oleh orang-orang terkait pemberdayaan psikologis dan perilaku kerja inovatif. Ditemukan bahwa diantisipasi, pemberdayaan kepemimpinan berdampak positif pada pemberdayaan psikologis yang pada akhirnya mempengaruhi motivasi intrinsik dan *engagement* (keterikatan) proses kreatif (Zhang & Bartol, 2010), ekspektasi hasil pada hal ini adalah proses psikologis menengah yang dibentuk dari faktor perbedaan kontekstual dan individu serta *Perceived Organizational Support* untuk inovasi (Yuan & Woodman, 2010).

Hasil penelitian dari May, Gilson dan Harter (2004) yang dikutip dari Sudarma & Murniasih (2016) menunjukkan bahwa ada korelasi yang signifikan antara *Leadership* dan *Employee Engagement*, yaitu ketika pemimpin peduli terhadap kebutuhan dan perasaan karyawan, maka karyawan akan memberikan *feedback* yang positif kepada pemimpinnya juga.

Penelitian yang dilakukan oleh (Nguyen & Tran, 2021) menggarisbawahi pengaruh positif yang signifikan dari *Perceived Organizational Support* dan *Perceived Family Support* pada *Employee Engagement*. Dari beberapa penelitian ini menyelidiki proses psikologis mengenai *Employee Engagement* dan juga pengaruh dari *Organizational Support* terhadap *Employee Engagement*, akan tetapi belum terdapat perbedaan yang lebih jelas dari karakteristik organisasi yang berkontribusi pada proses aktivitas yang mendukung perkembangan dan inovasi. Dari kesenjangan yang ada mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *Employee Engagement*, peneliti tertarik untuk meneliti mengenai apakah *Management Style*, *Leadership*, *Organizational Support* dan *Employee Well-Being* berpengaruh terhadap *Employee Engagement* di Perseroan Terbatas kota Batam.

## 1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah *Management Style* berpengaruh terhadap *Employee Engagement* ?
2. Apakah *Leadership* berpengaruh terhadap *Employee Engagement* ?
3. Apakah *Organizational Support* berpengaruh terhadap *Employee Engagement* ?
4. Apakah *Employee Wellbeing* berpengaruh terhadap *Employee Engagement* ?

## 1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh *Management Style* terhadap *Employee Engagement*
2. Untuk mengetahui pengaruh *Leadership* terhadap *Employee Engagement*
3. Untuk mengetahui pengaruh *Organizational Support* terhadap *Employee Engagement*
4. Untuk mengetahui pengaruh *Employee Wellbeing* terhadap *Employee Engagement*

## 1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

### 1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas ilmu pengetahuan dan wawasan yang akan menjadi dasar pembandingan atas teori-teori yang telah diperoleh selama kuliah.

### 2. Bagi Akademis

Diharapkan penelitian ini bisa dijadikan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dan diharapkan penelitian selanjutnya mampu menyempurnakan dan memperbaiki kelemahan yang terdapat pada penelitian ini.

### 3. Bagi Praktisi

Diharapkan bisa memberikan gambaran dan pertimbangan bagi perusahaan untuk bisa meningkatkan kinerja untuk keberlanjutan perusahaan.