

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia adalah faktor yang menentukan dalam tercapainya tujuan yang ditentukan oleh organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia menjadi salah satu aset penting dalam perusahaan, modal yang harus dimiliki oleh perusahaan bukan hanya berupa modal uang, mesin, peralatan, perlengkapan dan bahan tetapi sumber daya manusia menjadi penting karena untuk menjalankan kegiatan operasional perusahaan dibutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan ahli pada bidangnya. Persaingan dalam dunia usaha yang semakin ketat tidak hanya menuntut perusahaan agar dapat bersaing tetapi perusahaan harus mempunyai sumber daya manusia yang kompeten serta mampu memiliki komitmen yang kuat terhadap perusahaan. hal tersebut didukung oleh pendapat Rayadi (2012:114) “Kegagalan mengelola sumber daya manusia dapat mengakibatkan timbulnya gangguan dalam pencapaian tujuan dalam organisasi, baik dalam kinerja, profit, maupun kelangsungan hidup organisasi itu sendiri”.

Setiap perusahaan selalu berusaha meningkatkan kompetensi sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya manusia terbaik yang dimiliki oleh perusahaan lebih baik dapat dipertahankan agar merasa nyaman dalam perusahaan. hal tersebut didukung oleh pendapat Mujiasih dan Ratnaningsih (2011:2), “berbagai cara dilakukan oleh beberapa organisasi untuk mempertahankan talenta terbaiknya agar bertahan, memiliki motivasi kerja yang

tinggi dan memberikan kontribusi maksimal kepada organisasi”. Perusahaan akan lebih merasa beruntung lagi jika memiliki sumber daya manusia yang merasa *engaged* terhadap perusahaannya. Salah satu cara perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki adalah dengan cara menjaga hubungan yang baik antara karyawan dengan perusahaan serta memberikan fasilitas yang diperlukan karyawan untuk mendukung pekerjaannya. Ketika karyawan merasa memiliki hubungan yang harmonis dengan perusahaan serta merasa kebutuhannya terpenuhi oleh perusahaan maka karyawan akan memberikan yang terbaik bagi perusahaan. hal tersebut didukung oleh pendapat Markos dan Sridevi (2010:92), “hubungan manajer dan karyawan yang kuat juga merupakan penting untuk meningkatkan *employee engagement* dan mempertahankan karyawan diperusahaan”. Pada saat ini banyak gagasan yang membicarakan tentang hubungan dua arah antara karyawan dengan perusahaan dan karyawannya seperti komitmen organisasi, *job satisfaction*, *organizational citizenship behavior* (OCB), dan yang terbaru ini adalah *employee engagement*.

Gallup Consulting (2017) mengemukakan bahwa “*Employee engagement as those who are involved in, enthusiastic about and committed to their work and workplace*”. Artinya, *employee engagement* sebagai keterlibatan, rasa antusias dan berkomitmen terhadap pekerjaan dan tempat ia kerja.

*Employee engagement* karyawan menjadi hal yang penting untuk diperhatikan oleh perusahaan karena hal tersebut berkaitan terhadap operasional perusahaan. hal tersebut didukung oleh pendapat Mujiasih dan Ratnaningsih (2011:5), “*employee engagement* atau seringkali diterjemahkan sebagai

keterikatan karyawan, merupakan kontributor penting dalam upaya retensi karyawan, kepuasan pelanggan dan kinerja”. Dalam penelitian Markos dan Sridevi (2010:94) menjelaskan “Bahwa dimana karyawan lebih *engaged* semakin besar kemungkinan perusahaan untuk melebihi rata-rata industri dalam pertumbuhan perusahaan”. Seorang karyawan yang *engaged* terhadap perusahaannya akan bekerja dengan sebaik mungkin agar memberikan kontribusi yang lebih bagi perusahaan. Pada saat ini perusahaan lebih baik untuk memperhatikan *employee engagement* pada karyawannya karena *employee engagement* yang tinggi akan memberikan keuntungan bagi perusahaan.

PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VIII Bandung adalah salah satu diantara perkebunan milik negara yang didirikan berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 13 tahun 1996. Kegiatan usaha perusahaan yaitu meliputi pembudidayaan tanaman, pengolahan/produksi, dan penjualan komoditi perkebunan Teh, Karet, Kelapa sawit, Kina, dan Kakao. Pusat kegiatan usaha berada di kantor Direksi Jalan Sindangsirna No. 4 Bandung, Jawa Barat dengan kebun/unit usaha yang dikelola sebanyak 41 kebun yang tersebar di 11 Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Barat dan 2 Kabupaten di Provinsi Banten. Pada Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VIII Bandung sumber daya manusia menjadi hal yang penting karena karyawan berkaitan langsung dengan operasional perusahaan, maka dari itu perusahaan lebih baik untuk lebih memperhatikan cara yang tepat untuk mengembangkan sumber daya manusia yang ada agar dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan serta dapat mencapai tujuan perusahaan dengan efektif dan efisien, salah satu faktor yang dapat menjadi

perhatian adalah *employee engagement*. *Employee engagement* dapat menjadi salah satu faktor yang diperhatikan oleh perusahaan, karena jika seorang karyawan telah merasa *engaged* terhadap perusahaan hal ini akan menguntungkan bagi perusahaan karena seorang karyawan yang merasa *engaged* terhadap perusahaan ia akan bekerja dengan semaksimal mungkin untuk perusahaanya. *Employee engagement* dapat berpengaruh terhadap beberapa aspek dalam perusahaan. Hal tersebut didukung oleh pendapat Marciano dalam Akbar (2013:11) “*Employee engagement* memiliki beberapa keuntungan yaitu meningkatkan produktivitas, meningkatkan keuntungan, menambah efisensi, menurunkan *turnover*, mengurangi ketidakhadiran, mengurangi penipuan, meningkatkan kepuasan konsumen, mengurangi kecelakaan kerja dan meminimalisir keluhan karyawan”.

Berdasarkan hasil wawancara dengan staf bagian sumber daya manusia mengenai *employee engagement* karyawan diperoleh kesimpulan bahwa tingkat *employee engagement* karyawan masih belum tinggi yaitu *employee engagement* karyawan belum mendekati atau mencapai target dengan nilai 100 dan masih berada dibawah nilai 80, artinya keterikatan karyawan terhadap perusahaan masih kurang tinggi hal ini dapat menjadi masalah karena tingginya rasa *engaged* karyawan terhadap perusahaan dapat mempengaruhi kontribusi yang karyawan berikan untuk perusahaan.

Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VIII Bandung terdiri dari 12 unit kerja dengan jumlah karyawan sebanyak 250 orang, pada setiap unit kerja dibutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan memiliki tingkat disiplin

yang tinggi. *Employee engagement* yang ada pada karyawan dapat mempengaruhi tingkat disiplin karyawan yaitu seperti pada hal kehadiran karyawan. Berikut ini adalah laporan kehadiran karyawan Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VIII Bandung yang terdiri dari 12 unit kerja.

**Tabel 1.1**  
**Kehadiran Karyawan Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VIII**  
**Bandung Tahun 2016**

Unit Kerja	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L
Bulan	%											
Januari	58,3	48,8	87,5	35	71,8	63,3	66,4	73,6	55,2	80,7	61,4	66,7
Febuari	73,3	47,5	90,8	58,3	67,4	71,7	68,2	74,1	60,2	82,9	61,8	90,4
Maret	76,4	49,2	80,6	67,9	67,2	71,8	66	73,6	80,3	85,4	66,3	90,9
April	86	49,2	80,6	81,3	64,6	58,7	72,8	67,7	63,5	84,5	69	99,6
Mei	74,7	46,1	83,6	65,6	70,3	51,5	78,1	71,6	63,8	74,2	67,3	97,9
Juni	86,2	44,7	89,6	92,1	87	82,2	97,1	85,5	68,3	83	77,5	100
Juli	73,3	44,2	77,5	62,6	63	80	85	82	76	90	55	89,6
Agustus	61,7	47,7	86,7	63,1	65,2	50	72,2	72,1	77,7	67,2	55,8	93,4
September	81,3	55,2	79,1	59,4	55,8	49,8	83,6	71	39,4	66,3	52,4	86,7
Oktober	92	54,9	95	85,9	80,6	94,2	77,7	86,7	80,8	72,8	75,5	87,4
November	79,2	50,2	84,3	59,4	55,8	91,5	76,2	83,1	45	68,8	48,3	70,3
Desember	78,5	48	78,8	53,8	55	76	68,5	69,7	55,2	72,9	61,4	51,1

Sumber : Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VIII BAndung, 2016

Tabel 1.1 kehadiran karyawan Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VIII Bandung selama periode tahun 2016 disajikan dalam bentuk laporan kehadiran perbulan dari masing-masing unit kerja. Berdasarkan tabel 1.1 tingkat kehadiran karyawan cukup rendah pada setiap bulannya. Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tingkat kehadiran karyawan cenderung mengalami kenaikan dan penurunan selama tahun 2016. Persentase kehadiran yang paling rendah terjadi pada bulan januari yaitu 35% pada unit kerja D yang berarti tingkat ketidakhadiran pada unit kerja D mencapai 65% dan pada unit kerja lainnya tingkat kehadiran berfluktuasi serta cenderung tidak stabil bahkan ada yang tidak mengalami peningkatan yang signifikan yaitu hanya pada kisaran 50% saja pada setiap bulannya, tingkat kehadiran yang mencapai angka 100% hanya terjadi satu

kali pada tahun 2016 yaitu pada bulan juni yang di alami oleh unit kerja L. Tingkat absensi karyawan menjadi faktor yang penting dalam *employee engagement* sesuai dengan pernyataan Marciano dalam Akbar (2013:11) yang menyatakan bahwa “*employee engagement* dapat mengurangi tingkat absensi pada karyawan”. Selain dari data kehadiran karyawan pada tahun 2016 untuk memperkuat penelitian penulis melakukan pra survei untuk mengetahui *employee engagement* yang sebenarnya terjadi pada karyawan dengan menggunakan kuesioner mengenai *employee engagement* yang dibagikan kepada 50 responden yaitu karyawan kantor pusat PT. Perkebunan Nusantara VIII Bandung.

**Tabel 1.2**  
**Hasil Kuesioner Pra Survei *Employee Engagement***

No.	<i>Employee Engagement</i>	SS	S	KS	TS	STS	Skor	Rata-rata
		5	4	3	2	1		
1	Saya antusias menerima tugas apapun yang diberikan oleh pimpinan.	4	19	20	5	2	168	3,36
2	Saya memiliki kekuatan untuk tetap fokus sampai pekerjaan selesai.	3	23	21	3	0	176	3,52
3	Saya selalu tekun dalam bekerja walaupun menghadapi pekerjaan yang sulit.	3	21	20	5	1	170	3,4
4	Saya selalu antusias dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan.	4	20	21	5	0	173	3,46
5	Saya merasa bangga dengan pekerjaan saya saat ini.	8	23	18	1	0	188	3,76
6	Tugas yang diberikan oleh pimpinan dapat memberikan ide baru bagi saya untuk meningkatkan kinerja.	4	18	18	8	2	164	3,28
7	Saya merasa betah pada saat menyelesaikan pekerjaan.	3	21	20	6	0	171	3,42
8	Saya selalu totalitas dan senang pada saat melaksanakan tugas.	4	21	16	6	3	167	3,34
SS = Sangat Sesuai S = Sesuai KS = Kurang Sesuai TS = Tidak Sesuai STS = Sangat Tidak Sesuai								
Skor = Bobot nilai X frekuensi								
Rata-rata = Skor/Jumlah Responden								

Sumber : Data yang telah diolah oleh penulis, 2017

Berdasarkan hasil pra survei mengenai *employee engagement* nilai rata-rata yang diperoleh dari setiap pernyataan yaitu pada angka kisaran 3, paling rendah terdapat pada pernyataan nomor 6 dengan nilai rata-rata 3,28 dan nilai rata-rata yang paling tinggi terdapat pada pernyataan nomor 5 dengan nilai rata-rata 3,76, dengan jumlah rata-rata *employee engagement* 3,44 maka dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa tidak selalu antusias dalam menerima tugas yang diberikan oleh pimpinan, karyawan merasa tidak selalu memiliki kekuatan untuk tetap fokus sampai pekerjaan selesai, karyawan merasa tidak selalu tekun dalam bekerja pada saat menghadapi pekerjaan yang sulit, karyawan merasa tidak selalu antusias dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh pimpinan, masih ada karyawan yang merasa kurang bangga dengan pekerjaannya saat ini, karyawan merasa tugas yang diberikan oleh pimpinan tidak selalu dapat memberikan ide baru untuk meningkatkan kinerja, karyawan merasa kurang betah pada saat menyelesaikan pekerjaan, dan karyawan tidak selalu totalitas dan senang pada saat melaksanakan tugas. Menurut Mujiasih dan Ratnaningsih (2011:7) “Seorang karyawan yang telah *engaged* dengan perusahaan akan merasa puas dan adil terhadap pekerjaan, memiliki kebanggaan dengan tempatnya bekerja, sehingga berkomitmen terhadap misi perusahaan, memberikan waktu dan tenaga ekstra untuk perusahaan, dan bahkan rela untuk berinvestasi”.

*Employee engagement* yang terjadi pada karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor lain oleh sebab itu selain membagikan kuesioner pra survei mengenai *employee engagement* penulis melakukan pembagian kuesioner pra survei mengenai faktor-faktor yang menyebabkan kurang tingginya *employee*

*engagement* pada karyawan yang bertujuan untuk mengetahui faktor apa saja yang dianggap bermasalah menurut karyawan yang dapat mempengaruhi *employee engagement* karyawan. Kuesioner tersebut dibagikan kepada 50 responden yaitu karyawan Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VIII Bandung.

**Tabel 1.3**  
**Hasil Kuesioner Pra Survei Faktor-faktor yang Menyebabkan Kurangnya**  
***Employee Engagement***

No.	Faktor-faktor	Persentase	
		YA	TIDAK
1	Motivasi kerja	60%	40%
2	Budaya organisasi	54%	44%
3	Lingkungan kerja	26%	74%
4	Kepuasan kerja	30%	70%
5	Disiplin	22%	78%

Sumber : Data yang telah diolah oleh penulis, 2017

Berdasarkan hasil kuesioner pra survei faktor-faktor yang menyebabkan kurang tingginya *employee engagement* karyawan terdapat dua faktor yang memiliki persentase pilihan ya paling tinggi yaitu motivasi kerja yang memiliki persentase 60%, artinya sebesar 60% responden merasa bahwa motivasi kerja adalah faktor yang menyebabkan kurang tingginya *employee engagement* karyawan. Menurut Sutrisno (2013:109) “Motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi seringkali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang”. Menurut Gaddi dalam Mujiasih dan Ratnaningsih (2011:2) “Seorang karyawan merasa *engaged* ketika mereka menemukan makna dan motivasi dalam pekerjaannya, menerima dukungan interpersonal yang positif, dan berada pada lingkungan kerja yang berfungsi secara efisien”. Oleh karena itu salah satu faktor yang dapat meningkatkan

*engagement*, diantaranya adalah perilaku yang menunjukkan dukungan dan motivasi. Selain faktor motivasi menurut hasil pra survei karyawan merasa bahwa faktor budaya organisasi juga adalah faktor penyebab kurang tingginya *employee engagement* karyawan, faktor budaya organisasi yang memiliki persentase pilihan ya sebesar 54%, artinya sebesar 54% karyawan merasa bahwa faktor budaya organisasi adalah penyebab kurang tingginya *employee engagement* karyawan. Menurut Darmawan (2013:143) “Budaya organisasi adalah seperangkat nilai-nilai, keyakinan dan sikap utama yang diberlakukan diantara anggota-anggota organisasi. *Employee engagement* banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor lain baik faktor eksternal maupun faktor internal. Federman (2009:38) mengemukakan ada sembilan faktor yang dapat mempengaruhi *employee engagement* dan salah satunya adalah budaya. Menurut Federman (2009:38) “Semakin besar perbedaan antara budaya yang dianut dengan budaya yang diinginkan lebih memungkinkan memberikan dampak negatif pada *employee engagement*”.

Berdasarkan hasil kuesioner pra survei faktor-faktor yang dapat menyebabkan kurang tingginya *employee engagement* karyawan sebaiknya Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VIII lebih memperhatikan mengenai motivasi kerja dan budaya organisasi karena kedua faktor tersebut dianggap menyebabkan kurang tingginya *employee engagement* karyawan. Untuk mengetahui masalah yang dirasakan oleh karyawan pada motivasi kerja dan budaya organisasi penulis membagikan kuesioner pra survei mengenai motivasi kerja dan budaya organisasi kepada 50 responden yaitu karyawan Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VIII Bandung.

**Tabel 1.4**  
**Hasil Kuesioner Pra Survei Motivasi Kerja**

No.	Motivasi Kerja	SS	S	KS	TS	TST	Skor	Rata-rata
		5	4	3	2	1		
<b>Intrinsik</b>								
1	Saya dapat diterima dengan baik oleh atasan diperusahaan	7	36	7	0	0	200	4
2	Saya dapat bekerjasama dan diterima dengan baik oleh rekan kerja	5	39	6	0	0	199	3,98
3	Saya memiliki keinginan untuk berprestasi dalam bekerja	5	43	2	0	0	203	4,06
4	Saya mampu menghadapi tantangan dalam bekerja	5	36	9	0	0	196	3,92
5	Saya berusaha untuk melakukan pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab	10	35	5	0	0	206	4,12
6	Pekerjaan saya saat ini memungkinkan saya untuk mengembangkan karir atau jabatan	5	28	13	2	2	102	2,04
<b>Jumlah Rata-rata Intrinsik</b>								3,68
<b>Ekstrinsik</b>								
1	Gaji yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan	3	24	18	2	3	172	3,44
2	Hubungan yang baik antar rekan kerja dapat mendorong saya bekerja lebih baik	9	31	10	0	0	199	3,98
3	Perusahaan telah menjamin status pekerjaan para karyawannya	2	22	24	1	1	173	3,46
4	Perusahaan menetapkan kebijakan yang jelas dan adil	3	18	25	1	3	167	3,34
5	Kondisi kerja diperusahaan sangat nyaman sehingga membuat saya bersemangat	2	19	22	4	3	163	3,26
6	Sistem administrasi di perusahaan sangat adil bagi karyawan	2	17	25	4	2	163	3,26
<b>Jumlah Rata-rata Ekstrinsik</b>								3,45
SS = Sangat Sesuai S = Sesuai KS = Kurang Sesuai TS = Tidak Sesuai STS = Sangat Tidak Sesuai								
Skor = Bobot nilai X frekuensi								
Rata-rata = Skor/Jumlah Responden								
Jumlah Rata-rata Faktor Intrinsik dan Ekstrinsik = Jumlah Rata-rata/Jumlah Pernyataan								

Sumber : Data yang telah diolah oleh penulis, 2017

Dari tabel 1.4 halaman 10 dapat dilihat bahwa faktor motivasi kerja intrinsik masih ada pernyataan yang memiliki nilai rata-rata dibawah 4, nilai rata-rata yang diperoleh paling tinggi hanya mencapai angka 4,12 yaitu pada pernyataan nomor 5 yang berisi mengenai pernyataan karyawan berusaha untuk melakukan pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab sedangkan nilai rata-rata paling rendah terdapat pada pernyataan nomor 6 yang berisi pernyataan pekerjaan saat ini memungkinkan karyawan untuk mengembangkan karir atau jabatan dengan memiliki nilai rata-rata hanya 2,04. Pada faktor motivasi kerja ekstrinsik semua nilai rata-rata memiliki nilai rata-rata dibawah 4, nilai rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 2 yaitu hubungan yang baik antar rekan kerja dapat mendorong karyawan bekerja lebih baik dengan memiliki nilai rata-rata 3,98 sedangkan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 5 dan 6 yaitu nomor 5 yang berisi pernyataan kondisi kerja diperusahaan sangat nyaman sehingga membuat karyawan bersemangat dengan memiliki nilai rata-rata 3,26 dan pernyataan nomor 6 yang berisi mengenai sistem administrasi di perusahaan sangat adil bagi karyawan dengan nilai rata-rata 3,26.

Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan masih merasa belum puas terhadap motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan karena hasil pra survei menunjukkan bahwa faktor ekstrinsik memiliki nilai rata-rata dibawah 4 sedangkan pada faktor intrinsik masih ada beberapa pernyataan yang memiliki nilai rata-rata diatas 4, tetapi pada faktor intrinsik juga terdapat nilai rata-rata dibawah 4 dan terdapat nilai rata-rata paling rendah yaitu nilai rata-rata 2,04.

**Tabel 1.5**  
**Hasil Kuesioner Pra Survei Budaya Organisasi**

No.	Budaya Organisasi	SS	S	KS	TS	TST	Skor	Rata-rata
		5	4	3	2	1		
1	Semua karyawan memahami peraturan yang ada di perusahaan	4	20	18	6	2	168	3,36
2	Hukuman yang diberikan oleh pimpinan atas pelanggaran yang terjadi sudah adil	4	17	23	6	0	169	3,38
3	Semua karyawan memahami nilai-nilai yang ada di perusahaan seperti profesionalisme, komunikasi dan keramahan yang diterapkan dan dikembangkan di perusahaan	4	17	25	2	2	169	3,38
4	Semua karyawan selalu mematuhi nilai-nilai yang berlaku di perusahaan	4	16	28	0	2	170	3,4
5	Semua karyawan memahami kode etik yang ada di perusahaan	5	17	25	0	2	170	3,4
6	Semua karyawan selalu mematuhi kode etik yang ada di perusahaan	5	19	26	0	0	179	3,58
7	Semua karyawan memahami adanya pelaksanaan seremoni, seperti perayaan hari kemerdekaan, perayaan ulang tahun, halal bi halal dll	6	37	7	0	0	199	3,98
8	Semua karyawan memahami visi dan misi perusahaan	4	24	21	1	0	181	3,62
9	Semua karyawan menghargai sejarah dan perkembangan perusahaan	3	28	14	1	4	175	3,5
<b>Jumlah Rata-rata Budaya Organisasi</b>								<b>3,51</b>
<b>SS = Sangat Sesuai S = Sesuai KS = Kurang Sesuai TS = Tidak Sesuai STS = Sangat Tidak Sesuai</b>								
<b>Skor = Bobot nilai X frekuensi</b>								
<b>Rata-rata = Skor/Jumlah Responden</b>								
<b>Jumlah Rata-rata Budaya Organisasi = Jumlah Rata-rata/Jumlah Pernyataan</b>								

Sumber : Data yang telah diolah oleh penulis, 2017

Dari tabel 1.5 dapat dilihat bahwa semua nilai rata-rata memiliki nilai rata-rata dibawah 4 hal ini dapat dikatakan budaya organsasi yang ada yaitu tidak kuat, nilai rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 7 yaitu mengenai semua

karyawan memahami adanya pelaksanaan seremoni dengan nilai rata-rata 3,98 dan nilai rata-rata paling rendah terdapat pada pernyataan nomor 1 yaitu pernyataan yang berisi semua karyawan memahami peraturan yang ada di perusahaan dengan nilai rata-rata 3,36. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan merasa masih ada masalah dalam budaya organisasi yang ada di perusahaan.

Dengan masih adanya beberapa masalah yang terjadi di Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VIII maka hal itu sebaiknya menjadi perhatian yang penting guna untuk memajukan perusahaan dengan cara mendorong dan mengembangkan sumber daya manusia agar lebih memiliki *employee engagement* yang tinggi terhadap perusahaan.

Dari gambaran keadaan perusahaan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian untuk menyusun tugas akhir di Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VIII Bandung mengenai *employee engagement* karyawan dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap *Employee Engagement* Karyawan Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VIII Bandung”**.

## **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah**

Identifikasi masalah dan rumusan masalah penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang ada dalam penelitian. Permasalahan dalam penelitian ini meliputi faktor-faktor yang diindikasikan dapat mempengaruhi *employee engagement* karyawan di Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VIII Bandung.

### 1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas dari hasil kuesioner pra survei yang dibagikan oleh penulis kepada karyawan Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VIII Bandung diduga terdapat beberapa masalah dalam faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *employee engagement* yaitu sebagai berikut :

1. Motivasi kerja intrinsik :
  - a. Pekerjaan karyawan saat ini tidak memungkinkan karyawan untuk mengembangkan karir atau jabatan.
2. Motivasi kerja ekstrinsik :
  - a. Karyawan merasa gaji yang diberikan oleh perusahaan belum sesuai dengan pekerjaan yang diberikan.
  - b. Karyawan merasa perusahaan belum menjamin status pekerjaan karyawannya.
  - c. Kebijakan yang ada di perusahaan belum jelas dan adil untuk karyawan.
  - d. Kondisi kerja yang ada di perusahaan belum nyaman.
  - e. Sistem administrasi belum adil bagi karyawan.
3. Budaya Organisasi :
  - a. Karyawan merasa belum memahami peraturan yang ada di perusahaan.
  - b. Hukuman yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan belum adil.
  - c. Karyawan belum memahami nilai-nilai yang ada di perusahaan.
  - d. Karyawan belum mematuhi nilai-nilai yang berlaku di perusahaan.
  - e. Karyawan belum memahami kode etik yang ada di perusahaan.

### 1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana motivasi kerja karyawan Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VIII Bandung.
2. Bagaimana budaya organisasi karyawan Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VIII Bandung.
3. Bagaimana *employee engagement* karyawan Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VIII Bandung.
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap *employee engagement* karyawan Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VIII Bandung secara parsial dan simultan.

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penulis melakukan penelitian ini adalah untuk mengkaji dan mengetahui :

1. Motivasi kerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VIII Bandung.
2. Budaya organisasi karyawan pada Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VIII Bandung.
3. *Employee engagement* karyawan pada Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VIII Bandung.

4. Pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap *employee engagement* karyawan pada Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VIII Bandung.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Dari penelitian ini penulis mengharapkan dapat memberikan hasil penelitian yang berguna dan bermanfaat mengenai motivasi kerja, budaya organisasi dan *employee engagement* baik bagi penulis, perusahaan, maupun pembaca sesuai dengan tujuan penelitian diatas.

##### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Penelitian ini ditujukan untuk menguji apakah ada pengaruh variabel motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap *employee engagement*. Hasil penelitian inilah yang diharapkan dapat memberikan kontribusi secara teoritis serta penulis memiliki harapan agar penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan bagi penulis dan memberikan sumbangan pemikiran mengenai sumber daya manusia. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi perbandingan serta referensi bagi peneliti lain.

##### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

###### **1. Bagi Penulis**

Menambah wawasan dan pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia dan praktek penelitian. Serta penulis dapat mengetahui bagaimana motivasi kerja, budaya organisasi dan *employee engagement* sebenarnya yang ada

pada karyawan, selain itu penulis dapat mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap *employee engagement*.

## 2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat memberikan informasi keadaan sesungguhnya yang dirasakan oleh karyawan mengenai motivasi kerja, budaya organisasi serta *employee engagement* pada karyawan. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberi sumbangan pemikiran yang dapat dipertimbangkan bagi perusahaan mengenai pentingnya pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap *employee engagement* serta dapat meningkatkan *employee engagement* dengan mempertimbangkan untuk melakukan usulan-usulan yang diberikan oleh penulis.

## 3. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi atau sumbangan pemikiran bagi pembaca yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sama serta membantu pembaca untuk mengetahui mengenai pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap *employee engagement*.