

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan tidak bisa lepas dari peran dan tanggung jawab pegawai dalam menjalankan tugas. Sebuah perusahaan perlu menerapkan nilai-nilai dasar yang berisikan petunjuk panduan perilaku untuk seluruh karyawan sehingga dapat mempersatukan pola pikir dan pandangan antar karyawan. Menurut (Habudin, 2020) budaya organisasi merupakan prinsip serta tradisi yang dipercaya dan dijalankan oleh seluruh pegawai sebuah perusahaan dengan fungsi untuk memberikan arahan dan petunjuk sehingga pandangan serta pola pikir pegawai dapat sejalan dengan tujuan perusahaan.

Budaya organisasi menjadi lambang atau identitas yang menyatu dalam diri pegawai serta menjadi landasan dalam bertindak. Pafford (dalam Wiyanto dan Idrus, 2021) menyatakan budaya organisasi menjadi ciri khas sebuah perusahaan sehingga memiliki urgensi untuk dipahami dan dipelajari. Sebab, budaya organisasi adalah pondasi akan dasar dari sebuah perusahaan, diluar elemen individual.

Gordon (dalam Sutrisno, 2019) memaparkan bahwa di dalam sebuah perusahaan, budaya organisasi memiliki kedudukan sebagai alat pemersatu sosial yang akan menggabungkan pegawai dalam meraih tujuan dengan memberikan batasan-batasan apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh pegawai. Budaya organisasi yang kuat sangat esensial bagi sebuah perusahaan, menurut (Sutrisno, 2019) budaya organisasi yang kuat merupakan aset berharga sebuah perusahaan yang harus dijaga dan diperjuangkan, makna yang terkandung didalam budaya organisasi dianut dan dijalankan oleh seluruh anggota perusahaan sehingga mendukung tercapainya misi perusahaan. Sebaliknya, budaya organisasi yang rendah justru akan menghambat tercapainya misi perusahaan.

Budaya organisasi menjadi identitas atau pembeda sebuah perusahaan dengan perusahaan lainnya seperti yang diungkapkan oleh Kreitner dan Kinicki (dalam Mia, 2016) bahwa salah satu fungsi budaya organisasi adalah memberikan identitas organisasional, identitas organisasi memancarkan ciri khas yang yang memperlihatkan perbedaan dengan organisasi lain yang memiliki sifat khas yang berbeda.

Berdasarkan Surat Edaran Menteri BUMN Nomor: Se-7/MBUU/Q7/2020, Tentang Nilai-Nilai Utama (*Core Values*) Sumber Daya Manusia Badan Usaha Milik Negara, seluruh elemen yang berada dibawah naungan BUMN diwajibkan untuk memahami, mempraktikkan, dan melakukan penghayatan Nilai-nilai utama (*Core Values*) Sumber Daya Manusia BUMN secara mendalam, teguh, dan penuh tanggung jawab sehingga dapat melahirkan perilaku keseharian yang membangun budaya kerja Badan Usaha Milik Negara (BUMN RI, 2020).

Menurut (Thohir dan Agustian, 2020) AKHLAK atau akronim dari Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif memiliki fungsi sebagai tuntunan moral dalam menghadapi era yang serba berubah, tak menentu, kompleks, dan ambigu. Penerapan *core values* AKHLAK dinilai sangat penting bagi perusahaan untuk menjadi lebih terdepan karena sebelumnya terdapat permasalahan dimana nilai-nilai moral tidak dijunjung tinggi. AKHLAK yang merupakan tuntunan moral akan membawa BUMN dan elemen yang ada didalamnya menjadi lebih terdepan dan siap berkontribusi untuk negeri.

Employee engagement adalah keterikatan emosional karyawan pada organisasi serta tujuan organisasi. Keterikatan emosional ini berarti karyawan benar-benar peduli terhadap pekerjaan dan perusahaan mereka. Mereka tidak bekerja hanya untuk gaji, atau hanya untuk promosi, namun bekerja atas nama tujuan organisasi” (Kruse, 2012, dalam Joushan, S. Aulia , S. Muhammad , Kartika, 2015).

Galup (dalam Peters, 2019) telah melakukan penelitian yang mendukung pandangan bahwa *employee engagement* merupakan faktor penting dalam kesuksesan organisasi. Pandangan mereka adalah bahwa "*pekerja yang terhubung adalah sumber kehidupan organisasi mereka*" dan untuk memenangkan pelanggan, perusahaan perlu mengambil hati dan pikiran karyawannya.

Employee Engagement terbentuk oleh berbagai macam faktor (Federman, 2009) menyebutkan ada 9 faktor yang menyebabkan terbentuknya *employee engagement* salah satunya yakni budaya. Semakin tinggi perbedaan antara budaya yang dianut dan nyata, semakin tinggi pula kemungkinan *employee engagement* berdampak negatif. Disaat budaya organisasi memiliki perbedaan dengan norma yang dianut oleh anggota organisasi, kepercayaan terhadap perusahaan akan menurun.

PT Dirgantara Indonesia selaku anggota BUMN memiliki kewajiban untuk menerapkan dan menjalankan budaya organisasi AKHLAK sesuai dengan ketentuan didalam Surat Edaran yang diterbitkan oleh Kementrian BUMN. Dalam menjalankan budaya organisasi AKHLAK, PT Dirgantara Indonesia melalui tim budaya menjalankan pendekatan VLS (*value, leadership, system*) *value* yaitu dengan terus mengenalkan pedoman perilaku sesuai dengan yang ada didalam surat edaran AKHLAK, *leadership* merupakan sebuah program untuk memberi bekal para *leader* tentang bagaimana penerapan atau implementasi budaya AKHLAK dimulai dengan menjalankan komunikasi dua arah *up down-bottom up*. *System* ialah langkah atau program membuat barrier untuk memberikan batasan pedoman perilaku yang akan mengikat tingkah laku pegawai agar sesuai dengan budaya yang berlaku. Namun berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti terdapat nilai-nilai budaya organisasi AKHLAK yang belum diterapkan secara maksimal. Selain itu observasi yang dilakukan oleh peneliti juga mendapatkan hasil bahwa masih terdapat karyawan yang tidak semangat dalam menjalankan pekerjaan, memberikan dedikasi yang rendah, dan tidak menikmati pekerjaan.

Penelitian tentang pengaruh budaya organisasi terhadap *employee engagement* didasari dari kajian terdahulu yang dilakukan oleh (Tabun, 2021) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Employee Engagement* pada Karyawan BAAK Universitas XYZ di Jakarta” mendapatkan hasil bahwa penerapan budaya organisasi memberikan efek positif terhadap *employee engagement*.

Kemudian dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Akbar, 2013) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Employee Engagement* (Studi Pada Karyawan PT. Primatexco Indonesia Di Batang)” menunjukkan hasil bahwa penerapan budaya organisasi memberikan efek positif dan signifikan terhadap *employee engagement* dengan kata lain semakin kuat penerapan budaya organisasi perusahaan maka semakin tinggi tingkat *employee engagement*. Sebaliknya, semakin lemah penerapan budaya organisasi perusahaan, maka semakin menurun tingkat *employee engagement*.

Melihat tentang pentingnya peran penerapan budaya organisasi perusahaan yang dapat memberikan pengaruh terhadap *employee engagement*, maka perlu diadakannya sebuah pengukuran sebagai acuan evaluasi mengenai nilai penerapan budaya

organisasi AKHLAK. Namun riset mengenai budaya organisasi AKHLAK dan *employee engagement* belum dilaksanakan oleh PT Dirgantara Indonesia sehingga peneliti memutuskan untuk memilih topik penelitian tentang Penerapan Budaya Organisasi AKHLAK untuk mengetahui seberapa besar pengaruhnya terhadap *employee engagement*.

Berlandaskan uraian fenomena yang telah peneliti paparkan, peneliti ingin menyajikan penelitian dengan judul “Pengaruh Penerapan Budaya Organisasi AKHLAK Terhadap Nilai *Employee Engagement* PT Dirgantara Indonesia”.

1.2 Identifikasi Masalah

Seberapa besar pengaruh Budaya Organisasi AKHLAK terhadap nilai *employee engagement* PT Dirgantara Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui nilai pengaruh Budaya Organisasi AKHLAK terhadap nilai *employee engagement* PT Dirgantara Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Melalui penelitian yang sedang penulis teliti serta berdasarkan tujuan penelitian di atas diharapkan akan memberikan manfaat baik dari kegunaan teoritis maupun kegunaan praktis.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini dilaksanakan agar dapat memberikan manfaat terhadap penelitian sejenis berikutnya, sehingga dapat menjadi rujukan yang kemudian diharapkan dapat menjadi bahan perbandingan bagi penelitian berikutnya yang berkaitan dengan budaya organisasi dan *employee engagement*. Selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat memberikan ilmu bagi pembaca dan sebagai masukan untuk menambah wawasan perihal pengaruh penerapan budaya organisasi AKHLAK terhadap nilai *employee engagement* PT Dirgantara Indonesia.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Memaksimalkan penerapan budaya organisasi AKHLAK yang terdapat didalam PT Dirgantara Indonesia.
2. Penelitian ini diharapkan dapat membantu dalam mengukur keterikatan antara budaya organisasi dan *employee engagement*.

1.5 Waktu dan Periode Penelitian

Berikut adalah *timeline* penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Penelitian ini dimulai pada bulan Oktober yang diawali dengan *pre eliminary research* dan di proyeksikan dapat melaksanakan ujian skripsi pada bulan Januari.

Tabel 1.5:1 Waktu dan Periode Penelitian

No.	Tahapan	Bulan			
		Oktober	November	Desember	Januari
1	Penelitian Pendahuluan				
2	Seminar Judul				
3	Penyusunan Proposal				
4	Seminar Propoal				
5	Pengumpulan Data				
6	Pengolahan dan Analisis Data				
7	Ujian Skripsi				

Sumber: Olahan Penulis (2022)

1.6 Sistematika Penelitian

Pada sistematika penelitian ini peneliti memberikan gambaran sistematis yang terdapat pada tiap bab sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

BAB V KESIMPULAN