

## BAB I

### PENDAHULUAN

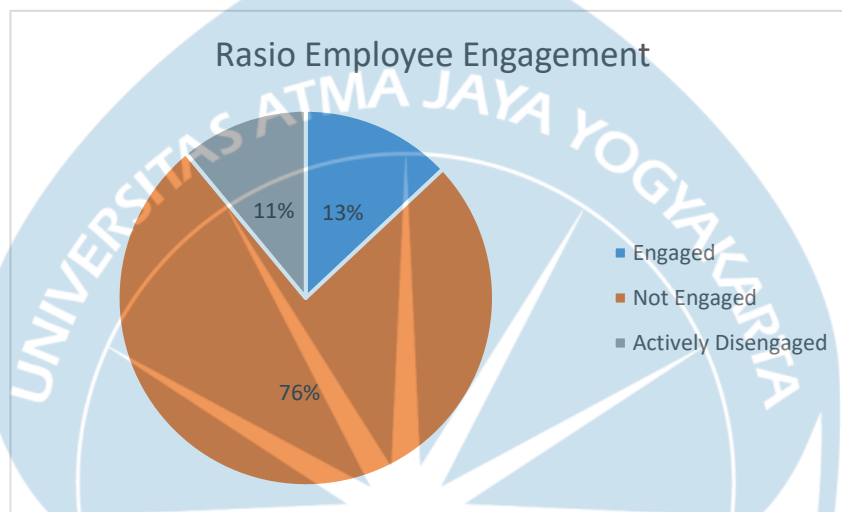
#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Di Indonesia Perusahaan perkebunan kelapa sawit sudah dikenal dan tersebar, menurut BPS (2021) tercatat sebanyak 2.892 perusahaan perkebunan besar kelapa sawit. Di industri perkebunan kelapa sawit, karyawan merupakan salah satu faktor penting sebagai penggerak atau berjalannya sebuah perusahaan. Oleh karena itu, penting untuk memastikan bahwa karyawan merasa nyaman bekerja. Hal ini dapat dicapai melalui *employee engagement*. *Employee engagement* adalah strategi penting yang harus dimiliki perusahaan untuk mempertahankan karyawan sekaligus mengembangkannya secara aktif. *Employee engagement* dan peningkatan berkelanjutan adalah solusi *win-win* bagi karyawan dan perusahaan (Susanto, 2022).

Tetapi masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan pentingnya *employee engagement*, karena masih sering berfokus kepada HR sebagai *cost center* (Baskoro, 2021). Pada hasil penelitian Gallup (2017) mengatakan jika perusahaan bisa memberikan fokus atau perhatian kepada *employee engagement* sehingga karyawan bisa bahagia dengan apa yang dikerjakannya maka perusahaan bisa mendapatkan profit 21% lebih banyak. Ini disebabkan karena karyawan yang memiliki *engagement* yang tinggi maka karyawan akan semakin produktif sehingga semakin banyak keuntungan yang diraih. Dengan demikian ini sejalan dengan perusahaan perkebunan sawit yang salah satu tujuannya adalah mencari *profit* yang banyak.

Susanto (2022) mengatakan karyawan pada saat ini menginginkan lebih dari pekerjaan yang mereka lakukan. Artinya karyawan ingin terlibat dalam pekerjaan mereka secara keseluruhan, bersemangat untuk berkontribusi di tempat kerja mereka, dan berkomitmen pada rekan kerja mereka untuk memberikan kinerja terbaik mereka. Ini menunjukkan bahwa keterikatan karyawan merupakan salah satu faktor terpenting untuk keberhasilan keseluruhan perusahaan. Walaupun *employee engagement* dipandang positif di

seluruh organisasi, tetapi sebagian besar karyawan tidak benar-benar terikat atau terlibat dalam pekerjaannya karena tidak ada kepuasan kerja yang menyebabkan keterikatan karyawan ada. Gallup (2017) dalam penelitiannya mencatat karyawan di Indonesia sebesar 76% *not engaged*, 11% adalah *actively disengaged*, dan yang *engaged* sebesar 13%.



Gambar 1.1

Rasio *Employee Engagement* di Indonesia

Gallup (2017) mengatakan perusahaan yang peduli dengan kebahagiaan karyawannya akan jauh lebih produktif daripada perusahaan yang tidak. Karena karyawan yang bahagia dan *engaged* dengan pekerjaannya akan meningkatkan produktifitas, meningkatkan penjualan, meningkatkan kepuasan pelanggan, meningkatkan keuntungan, mengurangi ketidakhadiran, dan mengurangi *turnover rate*.

Sher Khan, Bashir Muhammad (2017) menyatakan keterikatan karyawan dapat ditingkatkan melalui kepemimpinan autentik. Pemimpin autentik memiliki moral dan standar integritas yang tinggi sehingga mampu membentuk hubungan dan komitmen terhadap bawahan. Hubungan ini berupa interaksi seperti pembinaan, mengidentifikasi dan mencapai tujuan, menciptakan inisiatif peningkatan bersama, menawarkan saran, dan menaruh minat pada kesuksesan

bawahan sehingga akan meningkatkan keterikatan bawahan secara positif (McAuliffe & Bostain, 2016).

Stains et al. (2018) mengatakan individu dengan kesejahteraan spiritual yang tinggi maka akan memiliki moral positif, stres rendah, tingkat kelelahan rendah, komunikasi yang baik antara sesama rekan dan pimpinan, serta mampu memahami dan mengelola tugas kerjanya dengan baik. Sehingga akan mempengaruhi tingkat *engagement* individu tersebut.

Han et al. (2021) mengatakan *employee engagement* dapat dipengaruhi oleh kebermaknaan kerja, karyawan yang telah menganggap pekerjaannya bermakna akan terus secara aktif terdorong untuk mencari informasi-informasi dan pengalaman yang berguna dalam membantu pekerjaan, dan dorongan ini pada akhirnya akan membangun keterikatan pada pekerjaan.

Di dalam penelitian ini, alasan peneliti memilih perusahaan perkebunan sawit di Kalimantan Tengah sebagai subjek penelitian dikarenakan di dalam penelitian terdahulu menggunakan subjek, sampel, budaya, organisasi yang berbeda. Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis terdorong untuk melakukan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan Autentik (*Authentic leadership*) dan kesejahteraan spiritual (*spiritual well-being*) terhadap keterikatan kerja (*employee engagement*) dengan kebermaknaan kerja (*meaningful work*) sebagai pemediasi.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat disimpulkan rumusan masalah pada penelitian ini, sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan autentik berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan (*employee engagement*)?
2. Apakah kesejahteraan spiritual berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan (*employee engagement*)?

3. Apakah kepemimpinan autentik berpengaruh positif terhadap kebermaknaan kerja?
4. Apakah kesejahteraan spiritual berpengaruh positif terhadap kebermaknaan kerja?
5. Apakah kebermaknaan kerja berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan (*employee engagement*)?
6. Apakah kebermaknaan kerja memediasi antara kepemimpinan autentik dengan keterikatan karyawan (*employee engagement*)?
7. Apakah kebermaknaan kerja memediasi antara kesejahteraan spiritual dengan keterikatan karyawan (*employee engagement*)?

### 1.3 Batasan Masalah

Agar arah pembahasan dalam penelitian lebih tepat dan jelas, maka peneliti membuat batasan-batasan masalah terhadap variabel-variabel yang diteliti, sebagai berikut:

1. Variabel pertama yang diteliti adalah kepemimpinan autentik (*authentic leadership*) merupakan kepemimpinan yang meningkatkan kesadaran pengikut akan apa yang benar, baik, penting, dan mampu membantu meningkatkan kebutuhan pengikut akan prestasi dan aktualisasi diri, serta memupuk kedewasaan moral yang lebih tinggi pada pengikut, dan dapat menggerakkan pengikut ke arah yang lebih baik melampaui kepentingan diri sendiri demi kebaikan kelompok dan organisasi (Bass & Steidmeier, 1999).
2. Variabel kedua yang diteliti adalah kebermaknaan kerja (*meaningful work*) merupakan cara pandang seseorang melihat arti dalam pekerjaan yang dilakukan atau dikatakan juga kebermaknaan kerja mengacu pada jumlah signifikansi yang dialami orang dalam pekerjaan mereka (Steger et al., 2019)

3. Variabel ketiga yang diteliti adalah kesejahteraan spiritual (*spiritual well-being*) merupakan keadaan yang dirasakan seseorang dimana orang tersebut merasakan adanya kepuasan yang berkaitan dengan Tuhan atau tujuan dan makna hidup (Stains et al., 2018).
4. Variabel keempat yang diteliti adalah *employee engagement* merupakan sebuah sikap positif dan memuaskan dari karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan yang ditandai oleh semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penghayatan (*absorption*) (Schaufeli & Bakker, 2010)

#### 1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan autentik terhadap keterikatan karyawan (*employee engagement*).
2. Untuk mengetahui pengaruh kesejahteraan spiritual terhadap keterikatan karyawan (*employee engagement*).
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan autentik terhadap kebermaknaan kerja.
4. Untuk mengetahui pengaruh kesejahteraan spiritual terhadap kebermaknaan kerja.
5. Untuk mengetahui pengaruh kebermaknaan kerja terhadap keterikatan karyawan (*employee engagement*).
6. Untuk mengetahui peran kebermaknaan kerja dalam memediasi pengaruh kepemimpinan autentik terhadap keterikatan karyawan (*employee engagement*).
7. Untuk mengetahui peran kebermaknaan kerja dalam memediasi pengaruh kesejahteraan spiritual terhadap keterikatan karyawan (*employee engagement*).

## 1.5 Manfaat Penelitian

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan pemahaman lebih baik berkaitan dengan keterikatan karyawan (*employee engagement*) yang dipengaruhi oleh kepemimpinan autentik (*Authentic Leadership*), kesejahteraan spiritual (*spiritual well-being*), dan kebermaknaan kerja (*meaningful work*), dan bisa menjadi referensi bagi peneliti lain, yang tertarik untuk mendalami bidang serupa.

### 2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan oleh organisasi untuk meningkatkan keterikatan karyawan dan bisa menjadi dasar bagi organisasi dalam pengambilan keputusan terkait dalam meningkatkan keterikatan karyawan.