

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Memasuki era persaingan internasional, masing-masing organisasi dituntut untuk memiliki SDM yang handal dan mumpuni. Hal ini disebabkan peran vital dalam merancang, menjalankan, dan mengendalikan organisasi dilakukan oleh sumber daya manusia. Oleh karena itu sebuah organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang handal dan mumpuni. Sumber daya manusia adalah kekuatan dari organisasi sehingga perusahaan harus memelihara kualitasnya. Kualitas sumber daya manusia tercermin dari performa kinerja serta komitmen mereka terhadap organisasi. Komitmen terhadap organisasi timbul ketika karyawan merasa nyaman dengan kehidupan pekerjaannya, sehingga ia menumbuhkan rasa keterikatan terhadap pekerjaan dan organisasi. Perasaan terikat ini disebut sebagai *employee engagement*.

Keterikatan kerja, atau yang kadang-kadang disebut sebagai *employee engagement* dan *work engagement*, merupakan suatu keadaan kognitif yang positif, ditandai oleh semangat membara (*vigor*), pengabdian tulus (*dedication*), dan penyerapan total (*absorption*) (Schaufeli & Bakker, 2006). *Employee engagement* dapat mendorong kinerja individu karena mereka merasa memiliki hubungan yang kuat dengan organisasi. Hubungan tersebut memacu individu untuk lebih gigih dan bersemangat dalam upaya mengabdikan kepada organisasi. *Employee engagement* juga menjaga vitalitas organisasi, kelangsungan hidup dan profitabilitas (Farndale & Murrer 2015).

Karyawan dengan *employee engagement* yang tinggi secara emosional

memiliki keterikatan dengan pekerjaan dan organisasi Keterikatan ini menjadikan karyawan lebih setia kepada organisasi, dan hal ini menjadikan tingkat turnover menjadi berkurang (Macey and Scheider, 2009). Karyawan dengan loyalitas tinggi adalah aset berharga yang harus dipertahankan, karena dengan masa bekerja yang cukup lama menjadikan skill dan kemampuan mereka jauh lebih terasah daripada yang lain. Mereka lebih memahami seluk beluk pekerjaan dan memiliki ilmu berlebih yang dapat dibagikan kepada karyawan baru. Hal ini semakin mempertegas pentingnya *employee engagement* di dalam dunia bisnis.

Keterlibatan yang rendah di antara karyawan dapat menimbulkan sejumlah masalah serius yang berpengaruh langsung terhadap kinerja dan keberlanjutan perusahaan. Karyawan yang tidak merasa terikat dengan pekerjaan dan organisasi cenderung kehilangan semangat dalam bekerja, yang pada akhirnya dapat berujung pada tingkat *turnover* yang tinggi. Fenomena ini tidak hanya terjadi di tingkat lokal tetapi juga menjadi masalah global yang memerlukan perhatian khusus dari para pemimpin bisnis.

Secara global, rendahnya tingkat *employee engagement* telah terbukti berdampak negatif terhadap produktivitas dan profitabilitas perusahaan. Studi yang dilakukan oleh Gallup menunjukkan bahwa hanya 15% karyawan di seluruh dunia yang merasa benar-benar terlibat dan bersemangat dengan pekerjaan mereka. Sisa dari populasi karyawan ini mungkin merasa tidak termotivasi, tidak berkomitmen, dan dalam beberapa kasus, bahkan merasa terasing dari lingkungan kerja mereka. Akibatnya, perusahaan mengalami penurunan dalam hal inovasi, efisiensi, dan kualitas layanan atau produk yang dihasilkan. Lebih parah lagi, karyawan yang tidak terlibat

cenderung lebih sering absen, menunjukkan kinerja yang buruk, dan lebih mudah mengalami *burnout*, yang secara keseluruhan merugikan perusahaan.

Di Indonesia, fenomena rendahnya *employee engagement* juga menjadi isu yang signifikan. Budaya kerja di Indonesia yang cenderung hierarkis dan formal seringkali menghambat keterlibatan karyawan. Karyawan sering merasa bahwa ide dan kontribusi mereka tidak dihargai atau didengar oleh manajemen, yang menyebabkan rasa tidak puas dan demotivasi. Selain itu, kurangnya program pengembangan karyawan dan kesejahteraan pekerja juga berkontribusi pada rendahnya tingkat keterlibatan. Menurut survei yang dilakukan oleh Dale Carnegie Indonesia, hanya sekitar 25% karyawan di Indonesia yang merasa terlibat dalam pekerjaan mereka, sementara sisanya merasa tidak terhubung secara emosional dengan organisasi tempat mereka bekerja.

Fenomena ini membawa berbagai konsekuensi negatif bagi perusahaan di Indonesia. Tingkat *turnover* yang tinggi menjadi salah satu dampak paling nyata, di mana perusahaan harus mengeluarkan biaya tambahan untuk proses rekrutmen dan pelatihan karyawan baru. Selain itu, rendahnya keterlibatan juga berimplikasi pada rendahnya produktivitas dan kreativitas karyawan. Dalam jangka panjang, hal ini dapat merusak reputasi perusahaan, membuatnya sulit untuk menarik dan mempertahankan talenta terbaik.

Oleh karena itu, meningkatkan *employee engagement* harus menjadi prioritas bagi setiap perusahaan. Beberapa strategi yang dapat diterapkan meliputi memberikan pelatihan dan pengembangan karir yang berkelanjutan, menciptakan budaya kerja yang inklusif dan suportif, serta memastikan komunikasi yang terbuka dan transparan antara

manajemen dan karyawan. Dengan meningkatkan keterlibatan karyawan, perusahaan tidak hanya akan meningkatkan produktivitas dan kinerja mereka, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan berkelanjutan bagi semua pihak yang terlibat.

PT. Semen Padang adalah salah satu perusahaan semen tertua dan terbesar di Indonesia, yang berdiri sejak tahun 1910. Berbasis di Kota Padang, Sumatera Barat, perusahaan ini telah memainkan peran penting dalam pembangunan infrastruktur di Indonesia. Dengan kapasitas produksi yang terus meningkat dan komitmen terhadap kualitas, PT. Semen Padang telah menjadi simbol keandalan dan inovasi dalam industri semen nasional.

Sayangnya, di balik keberhasilan dan reputasi yang cemerlang, terdapat tantangan yang harus dihadapi oleh perusahaan ini, khususnya di Unit Bengkel Mesin. Unit ini bertanggung jawab untuk memastikan kelancaran operasional mesin-mesin yang digunakan dalam proses produksi semen. Tugas yang kompleks ini membutuhkan keahlian teknis yang tinggi serta keterlibatan penuh dari setiap karyawan. Sayangnya, terdapat indikasi yang menunjukkan bahwa tingkat *employee engagement* di Unit Bengkel Mesin PT. Semen Padang masih perlu ditingkatkan.

Hal ini didukung oleh jawaban yang diberikan salah satu petinggi Unit Bengkel Mesin PT. Semen Padang, sebut saja Tuan R. ketika peneliti menanyakan kondisi pekerja Unit Bengkel Mesin secara umum. Tuan R menyatakan masih banyak pekerja Unit Bengkel Mesin yang mengeluh dengan pekerjaan mereka, selain itu, beberapa proyek kerja diketahui selesai lebih lambat dari waktu yang telah direncanakan. Keterlambatan ini tidak hanya mengganggu jadwal produksi tetapi juga

dapat menurunkan efisiensi dan meningkatkan biaya operasional. Ketertarikan peneliti dalam mencari tahu faktor-faktor yang mempengaruhi *employee engagement* pada karyawan Unit Bengkel Mesin PT. Semen Padang muncul dari pengamatan terhadap permasalahan tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang berkontribusi terhadap rendahnya keterlibatan karyawan,

Faktor internal dan eksternal mempengaruhi *employee engagement*. Faktor internal merujuk pada aspek-aspek yang berasal dari diri individu, seperti motivasi, kepribadian, dan cara berpikir. Sebaliknya, faktor eksternal berasal dari luar, seperti lingkungan kerja, rekan kerja, dan perlakuan yang diterima dari organisasi. Dari sekian faktor eksternal yang dapat mempengaruhi *employee engagement*, peneliti memilih kesehatan dan keselamatan kerja, komunikasi internal dan pelatihan kerja sebagai variabel bebas yang akan diteliti hubungan dan besaran pengaruhnya terhadap *employee engagement*.

Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dipilih sebagai salah satu variabel karena lingkungan kerja yang aman dan sehat adalah dasar dari keterlibatan karyawan. Unit Bengkel Mesin di PT. Semen Padang, yang menangani pemeliharaan dan perbaikan mesin-mesin berat, memiliki risiko kecelakaan kerja yang tinggi. Oleh karena itu, memastikan standar K3 yang tinggi sangat penting untuk memberikan rasa aman bagi karyawan. Kesehatan dan keselamatan kerja dinyatakan berpengaruh positif terhadap *employee engagement*.

Menurut Perryman dan Hayday (2004), elemen kunci yang mendorong *employee engagement* adalah perasaan dihargai dan partisipasi aktif. Rasa dihargai dan dilibatkan ini tumbuh ketika perusahaan menunjukkan perhatian terhadap

kesehatan dan keselamatan pekerjaanya. Kesehatan kerja merujuk pada keadaan di mana individu terlindungi dari gangguan fisik atau mental yang mungkin disebabkan oleh lingkungan kerja, sedangkan keselamatan kerja berkaitan dengan langkah-langkah perlindungan fisik yang dirancang untuk menghindari terjadinya kecelakaan kerja di kalangan karyawan (Paramitha & Wijayanto, 2012). Pernyataan ini didukung oleh hasil kajian yang dilakukan oleh Maula, Hidayatullah dan Yuserina pada tahun 2019 yang menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan kesehatan dan keselamatan kerja terhadap *employee engagement*.

Faktor kedua yang dipilih adalah komunikasi internal. Komunikasi internal adalah sistem komunikasi antara pengurus perusahaan dengan karyawan (Tkalac Verčić, 2019). Hal ini adalah prasyarat untuk mendapatkan berbagai hasil positif di dalam organisasi sehingga harus dikelola dengan baik (Ruck dan Welch, 2012). Dalam konteks PT. Semen Padang, komunikasi internal yang kuat dapat membantu mengurangi keluhan karyawan dan mempercepat penyelesaian proyek kerja. Komunikasi internal terbukti mempengaruhi berbagai hal pada individu, salah satunya adalah *employee engagement*. Penemuan ini sejalan dengan hasil kajian yang dilakukan oleh Cintya Silvyana dan Sri Respati pada tahun 2020, yang menyoroti adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari komunikasi internal terhadap *employee engagement* di Rumah Sakit Jiwa Gharsia, Yogyakarta.

Sistem komunikasi internal yang baik juga mendorong terciptanya lingkungan kerja yang lebih nyaman dan kondusif. Hal ini dapat membuat karyawan lebih mencintai pekerjaannya dan organisasi.

Pelatihan kerja dipilih sebagai variabel bebas ketiga karena pengembangan

keterampilan dan pengetahuan karyawan adalah investasi jangka panjang yang berharga bagi perusahaan. Di Unit Bengkel Mesin, teknologi dan prosedur kerja terus berkembang, dan karyawan perlu mengikuti perkembangan tersebut agar tetap kompeten dan efisien. Dengan diberikannya pelatihan karyawan diharapkan dapat berkontribusi lebih untuk kemajuan organisasi. Manfaat dari pelatihan kerja tidak hanya terbatas pada peningkatan kompetensi teknis. Pelatihan yang diberikan secara berkelanjutan juga berfungsi sebagai wujud perhatian dan apresiasi perusahaan terhadap karyawannya. Ketika karyawan merasa bahwa perusahaan memperhatikan perkembangan dan kesejahteraan mereka, hal ini dapat menimbulkan perasaan positif yang kuat. Perasaan dihargai dan diperhatikan ini, pada gilirannya, menjadi pendorong utama timbulnya keterlibatan atau *engagement* pada diri karyawan. Dalam konteks ini, pelatihan kerja bukan hanya sekadar proses transfer pengetahuan, tetapi juga merupakan sarana untuk membangun hubungan yang lebih kuat dan positif antara karyawan dan perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Danish Ahmed Siddiqui pada tahun 2019 memberikan bukti empiris yang mendukung pernyataan ini. Dalam studinya, Siddiqui menemukan adanya hubungan positif yang signifikan antara pelatihan kerja dengan *employee engagement*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang mendapatkan pelatihan secara reguler cenderung memiliki tingkat *engagement* yang lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang tidak mendapatkan pelatihan. Pelatihan tidak hanya meningkatkan keterampilan kerja, tetapi juga meningkatkan rasa kepemilikan dan keterlibatan karyawan terhadap organisasi.

Berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan di atas, maka dirasa perlu dilakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Komunikasi Internal dan Pelatihan Kerja terhadap *Employee Engagement* Karyawan Unit Bengkel Mesin PT Semen Padang Padang**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti merangkumnya menjadi tiga rumusan masalah :

- a) Bagaimana pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap terhadap *employee engagement* karyawan unit bengkel mesin PT Semen Padang?.
- b) Bagaimana pengaruh komunikasi internal terhadap *employee engagement* karyawan unit bengkel mesin PT Semen Padang?.
- c) Bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap *employee engagement* karyawan unit bengkel mesin PT Semen Padang?.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang telah dirumuskan sebelumnya. Tujuan penelitian ini terdiri dari :

- a) Untuk mengidentifikasi pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap *employee engagement* pegawai unit bengkel mesin PT Semen Padang
- b) Untuk mengidentifikasi pengaruh komunikasi internal terhadap *employee engagement* pegawai unit bengkel mesin PT Semen Padang.

- c) Untuk mengidentifikasi pengaruh pelatihan kerja terhadap *employee engagement* pegawai unit Bengkel Mesin PT Semen Padang

1.4 Manfaat Penelitian

Diharapkan bahwa penelitian ini akan menghasilkan beragam manfaat, antara lain sebagai berikut.:

a. Bagi Akademik

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan signifikan terhadap kemajuan ilmu pengetahuan, khususnya dalam memahami pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja, komunikasi internal, serta pelatihan kerja terhadap *employee engagement* dalam konteks perusahaan.
2. Mengembangkan variasi penelitian yang berkaitan dengan sumber daya manusia.
3. Menyediakan kontribusi literatur akademis yang dapat digunakan sebagai acuan bagi peneliti lainnya, serta membangun dasar pengetahuan yang lebih mendalam..

b. Bagi Praktisi

Penelitian ini bertujuan untuk menyajikan informasi, rekomendasi, dan saran yang substansial, khususnya terkait dampak kesehatan dan keselamatan kerja, komunikasi internal, serta pelatihan kerja terhadap tingkat *employee engagement* dalam korporasi.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian dibatasi untuk mengetahui pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja, komunikasi internal dan pelatihan kerja terhadap *employee engagement* pegawai . Objek analisis penelitian difokuskan pada unit bengkel mesin Perusahaan PT. Semen Padang.

1.6 Sistematika Penulisan

Penelitian ini disusun dalam lima bab yang masing-masing membahas aspek-aspek tertentu secara mendetail. Berikut adalah sistematika penulisan yang digunakan:

BAB 1 Pendahuluan.

Bab ini memberikan gambaran awal tentang penelitian yang dilakukan. Di dalamnya terdapat penjelasan mengenai latar belakang yang mempengaruhi penulis untuk melakukan penelitian ini, termasuk identifikasi masalah yang ada di lapangan. Perumusan masalah dilakukan untuk memperjelas fokus penelitian. Selain itu, ruang lingkup penelitian diuraikan untuk membatasi cakupan dan arah penelitian. Bab ini juga menguraikan sasaran yang hendak dicapai dari penelitian ini, serta keuntungan yang diharapkan dapat diraih baik dari segi teoretis maupun praktis. Terakhir, sistematika penulisan dijelaskan untuk memberikan gambaran umum mengenai struktur penelitian ini.

BAB II Tinjauan Literatur

Bab ini menyajikan telaah literatur yang relevan dengan topik penelitian. Penjelasan mendalam mengenai konsep-konsep fundamental dan teori-teori yang menjadi fondasi penelitian diuraikan secara terperinci. Selain itu, kajian

ini mengeksplorasi penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan topik ini, untuk menyoroti konteks dan kontribusi penelitian ini dalam ranah ilmu yang bersangkutan. Telaah literatur ini berfungsi sebagai pondasi referensial yang menguatkan argumen dan analisis dalam studi ini.

BAB III Metode Penelitian

Bab ini menjelaskan metodologi yang digunakan dalam penelitian. Di dalamnya mencakup penjelasan tentang objek penelitian, yaitu subjek atau fenomena yang diteliti. Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini juga diuraikan, termasuk teknik-teknik pengumpulan data yang diterapkan.

BAB IV Analisis dan Pembahasan

Bab ini merupakan esensi dari penelitian, di mana data yang telah diperoleh dianalisis dan dipertimbangkan secara mendalam. Penjelasan mengenai gambaran umum penelitian dan identitas responden disajikan untuk memberikan konteks yang menyeluruh. Analisis deskriptif dilaksanakan untuk menyusun data secara sistematis dan terstruktur. Verifikasi instrumen penelitian dilakukan guna memastikan keabsahan dan konsistensi alat yang digunakan. Interpretasi hasil analisis disertakan untuk menjawab pertanyaan penelitian dan mendukung hipotesis yang diajukan. Diskusi mengenai hasil penelitian dilakukan dengan merujuk pada telaah pustaka yang telah dipaparkan sebelumnya.

BAB V Penutup

Bab penutup ini merangkum intisari penelitian yang telah dilakukan, menyajikan temuan-temuan utama dan menjawab pertanyaan penelitian

dengan tuntas. Implikasi dari hasil penelitian dianalisis untuk mengungkapkan kontribusi signifikan terhadap teori dan praktik. Keterbatasan penelitian dibebaskan secara rinci untuk menunjukkan batasan-batasan yang ada dan area-area yang memerlukan eksplorasi lebih lanjut. Sebagai penutup, rekomendasi untuk pengembangan penelitian di masa depan disajikan, berdasarkan pada temuan serta keterbatasan yang telah diidentifikasi. diberikan, berdasarkan temuan dan keterbatasan yang telah diidentifikasi..

