

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Fenomena meningkatnya angka pengunduran diri karyawan atau yang dikenal dengan istilah *great resignation* menjadi perhatian dunia kerja hingga saat ini. Tren ini tidak hanya menggambarkan perubahan perilaku tenaga kerja, tetapi juga mencerminkan pergeseran nilai dan ekspektasi terhadap makna pekerjaan, keseimbangan hidup, serta hubungan sosial di tempat kerja.

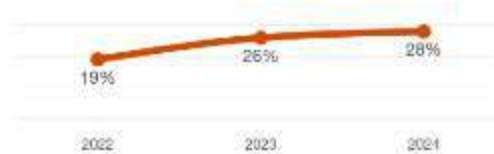
Survei global *Hopes and Fears 2024* yang dilakukan oleh PricewaterhouseCoopers (PwC) memberikan gambaran yang lebih mendalam mengenai dinamika tersebut. Survei yang melibatkan lebih dari 56.000 pekerja di 50 negara ini menemukan bahwa sebagian besar tenaga kerja kini berada dalam situasi “terjebak” antara kondisi kerja saat ini dan tuntutan masa depan yang penuh ketidakpastian. Para pekerja menghadapi tekanan akibat perubahan yang cepat, meningkatnya beban kerja, serta kekhawatiran terhadap keamanan pekerjaan dan perkembangan teknologi seperti Generative AI (GenAI).

Gambar 1.1 Survey Great Resignation 2024 PricewaterhouseCoopers

More employees say they are likely to change employer in the coming year than during the 'great resignation'

Question: How likely are you to change employer within the next 12 months?

(Showing only 'very likely' and 'extremely likely' responses)



Source: PwC's Global Workforce Hopes and Fears Survey 2024 of 56,000 workers across 50 countries and regions; PwC's Global Workforce Hopes and Fears Survey 2023 of 53,812 workers across 48 countries and regions; PwC's 2022 Global Workforce Hopes and Fears Survey of 52,193 workers across 44 countries and regions

Sumber: Website pwc.com

Temuan penting lainnya dari survei PwC adalah meningkatnya tingkat mobilitas tenaga kerja global. Sebanyak 28% responden menyatakan kemungkinan besar akan berpindah pekerjaan dalam 12 bulan ke depan, angka yang lebih tinggi dibandingkan angka *great resignation* tahun 2022 (19%). Banyak pekerja mengaku menghadapi tekanan yang besar akibat *change fatigue*, yakni kelelahan karena terlalu banyak perubahan di tempat kerja. Hampir separuh responden melaporkan beban kerja meningkat signifikan dan harus beradaptasi dengan tanggung jawab baru. Kondisi ini membuat sebagian pekerja meninjau ulang prioritas hidup mereka, termasuk pentingnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*), pengakuan atas kontribusi, serta peluang pengembangan karier.

Gambar 1.2 Survey Workers Job Search Plans 2024
ResumeTemplates.com

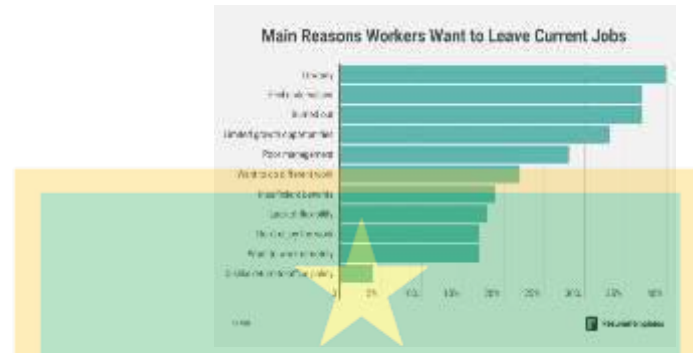


Sumber: Website resumetemplates.com

Survei yang dilakukan oleh ResumeTemplates.com pada Oktober 2024 terhadap 1.258 pekerja penuh waktu di Amerika Serikat juga menggambarkan fenomena penting terkait kesiapan dan orientasi karier para pekerja dalam menghadapi tahun mendatang. Hasil survei menunjukkan bahwa mayoritas pekerja sedang mempertimbangkan perubahan besar dalam karier mereka, dengan 56% berencana mencari pekerjaan baru. Angka ini mencakup 27% yang telah aktif mencari pekerjaan, 13% yang berencana memulai sebelum akhir tahun, dan 16% yang akan memulai di tahun 2025. Sementara itu, hanya 44% yang menyatakan tidak memiliki rencana untuk berpindah pekerjaan. Temuan ini

mengindikasikan meningkatnya intensi mobilitas kerja yang dapat mencerminkan ketidakpuasan terhadap kondisi pekerjaan saat ini.

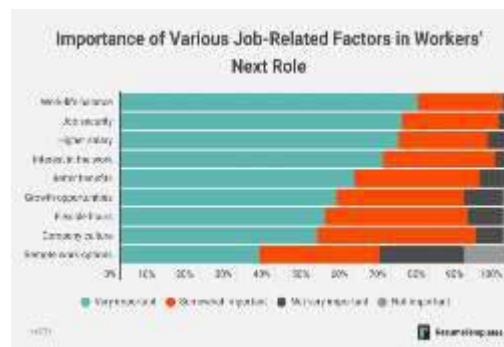
Gambar 1.3 Survey Alasan Karyawan Meninggalkan Pekerjaannya Saat ini



Sumber: Website resumetemplates.com

Beberapa faktor utama yang mendorong keinginan berpindah kerja meliputi gaji yang rendah (40%), perasaan tidak dihargai (37%), *burnout* atau kelelahan kerja (37%), minimnya peluang pengembangan karier (33%), serta kualitas manajemen yang buruk (28%). Selain itu, aspek seperti ketidakpuasan terhadap manfaat kerja, kurangnya fleksibilitas, dan keinginan untuk mencoba bidang baru turut memperkuat motivasi tersebut. Menurut pakar karier Julia Toothacre, situasi ini diperparah oleh tekanan inflasi dan kenaikan gaji yang tidak sebanding, sehingga banyak pekerja merasa kontribusinya kurang dihargai.

Gambar 1.4 Prioritas Utama Para Pekerja dalam Mencari Pekerjaan Baru di tahun 2025



Sumber: Website resumetemplates.com

Dalam hal yang lebih luas, prioritas utama para pekerja dalam mencari pekerjaan baru mencerminkan perubahan nilai dan ekspektasi terhadap dunia kerja modern. Sebanyak 99% responden menempatkan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (*work-life balance*) sebagai faktor terpenting, diikuti oleh keamanan kerja (98%), ketertarikan terhadap pekerjaan (97%), gaji yang lebih tinggi (95%), manfaat kerja yang lebih baik (93%), dan budaya perusahaan yang positif (92%). Fenomena ini menunjukkan pergeseran dari sekadar orientasi ekonomi menuju pencarian makna dan kesejahteraan dalam bekerja.

Sejalan dengan fenomena tersebut, penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *work-life balance* menjadi faktor penting dalam membentuk cara pandang karyawan terhadap pekerjaan. Penelitian kualitatif yang dilakukan oleh Hendrik dan Utami (2025) mengenai komunikasi internal dan *work-life balance* di perusahaan *event management* menunjukkan bahwa dukungan organisasi terhadap *work-life balance* berperan penting dalam membentuk kepuasan, motivasi, serta pemaknaan karyawan terhadap pekerjaannya. Hasil penelitian ini mengungkap bahwa karyawan tidak hanya membutuhkan kebijakan fleksibilitas kerja, seperti pengaturan jam kerja, *work-from-home*, atau cuti pengganti, tetapi juga membutuhkan lingkungan kerja yang komunikatif, suportif, dan menghargai kebutuhan personal mereka.

Hasil penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa interaksi antarkaryawan, baik dalam bentuk kerja sama tim, diskusi informal, maupun dukungan moral dan teknis dapat menciptakan rasa kebersamaan dan solidaritas di tempat kerja. Interaksi yang bersifat suportif memungkinkan karyawan untuk saling membantu ketika beban kerja meningkat, sehingga tekanan tidak sepenuhnya dirasakan secara individual. Kondisi ini berkontribusi pada terciptanya lingkungan kerja yang lebih sehat, di mana karyawan merasa tidak bekerja sendiri, melainkan sebagai bagian dari komunitas kerja yang saling terhubung.

Penelitian Hendrik dan Utami (2025) menegaskan bahwa lingkungan kerja yang mendukung memungkinkan karyawan untuk saling

memahami kondisi dan kebutuhan masing-masing, sehingga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat lebih mudah dijaga. Kondisi tersebut menjadikan interaksi antarkaryawan sebagai elemen yang semakin penting dalam mendukung *work-life balance* karyawan. Komunikasi tidak hanya berfungsi untuk menyampaikan informasi, tetapi juga menjadi sarana membangun kebersamaan dalam lingkungan kerja. Melalui komunikasi yang sehat dan terbuka, karyawan dapat merasakan keterhubungan emosional dengan sesama karyawan serta menemukan nilai kebersamaan. Dalam jangka panjang, hubungan sosial antarkaryawan yang harmonis ini dapat mendukung keberlangsungan lingkungan kerja yang positif dan berkelanjutan.

Di tengah perubahan cara pandang ini, menarik untuk melihat bagaimana perusahaan-perusahaan di Indonesia merespons kebutuhan *work-life balance* karyawan semakin menarik untuk dikaji. Seiring dengan meningkatnya perhatian terhadap *work-life balance*, sejumlah perusahaan di Indonesia menghadirkan berbagai program ataupun kegiatan internal sebagai upaya mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan. Program-program tersebut umumnya dirancang untuk meningkatkan kesejahteraan fisik, mental, maupun sosial karyawan sebagai bagian dari strategi pengelolaan sumber daya manusia.

Salah satu contohnya dapat dilihat pada PT United Tractors yang memiliki program internal bernama UT Fresh. Program ini berfokus pada penguatan gaya hidup sehat karyawan melalui berbagai aktivitas kompetisi olahraga seperti basket dan futsal, tantangan kesehatan, baik secara fisik maupun digital, dan kompetisi seperti bowling, seni tari, band, dan catur. UT Fresh menempatkan aspek kesehatan jasmani sebagai fondasi penting dalam membangun karyawan yang produktif dan kompetitif di lingkungan kerja. Namun, ruang lingkup UT Fresh cenderung terbatas karena aktivitasnya berpusat pada olahraga dan kampanye kesehatan saja. Interaksi yang terbentuk dalam program tersebut umumnya bersifat fungsional dan situasional, mengikuti rangkaian kegiatan yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Gambar 1.5 Logo PT Trakindo Utama



Sumber: Arsip Internal Perusahaan

Berbeda dengan pendekatan tersebut, Trakindo Utama Sport & Recreation Association (TUSRA) yang berada di bawah naungan PT Trakindo Utama hadir sebagai komunitas internal yang memiliki cakupan kegiatan lebih luas dan beragam. PT Trakindo Utama adalah perusahaan nasional yang bergerak di bidang solusi alat berat. Sebagai perusahaan besar dengan ribuan karyawan yang tersebar di berbagai wilayah Indonesia, keterhubungan dan komunikasi di lingkungan kerja menjadi aspek penting dalam aktivitas Trakindo di tengah dinamika bisnis dan perkembangan teknologi. Meski demikian, Trakindo berkomitmen untuk tidak hanya mendorong kinerja bisnis, tetapi juga menumbuhkan keseimbangan antara produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

Komitmen tersebut sejalan dengan semangat merek Trakindo, “*Advancing You Forward*,” yang menjadi panduan utama dalam setiap langkah perusahaan. Semangat ini mencerminkan tekad Trakindo untuk menjadi penggerak yang memberdayakan, memajukan kemampuan, serta meningkatkan kinerja seluruh pemangku kepentingan, mulai dari karyawan, pelanggan, mitra bisnis, masyarakat, hingga pemegang saham. Melalui semangat tersebut, Trakindo berupaya menciptakan lingkungan kerja yang mendorong pertumbuhan berkelanjutan, kolaborasi, serta hubungan saling mendukung di antara seluruh elemen organisasi.

Gambar 1.6 Core Values PT Trakindo Utama



Sumber: Arsip Internal Perusahaan

Nilai-nilai inti Trakindo, yakni *Integrity* (Integritas), *Continue Development*, (Pengembangan Berkelanjutan), *Excellence* (Keunggulan), *Proactive* (Proaktif), *Teamwork* (Kerjasama), dan *Accountability* (Tanggung Jawab), menjadi landasan penting dalam mewujudkan semangat tersebut. Nilai-nilai ini tidak hanya diwujudkan dalam proses bisnis dan pelayanan pelanggan, tetapi juga dalam cara karyawan berinteraksi serta membangun hubungan di lingkungan kerja. Seluruh nilai tersebut bermuara pada terbentuknya budaya organisasi yang kuat, inklusif, dan berorientasi pada manusia.

Sebagai wujud nyata penerapan nilai dan semangat tersebut, Trakindo membentuk Trakindo Utama Sport & Recreation Association (TUSRA), sebuah komunitas olahraga dan rekreasi yang secara resmi berada di bawah naungan perusahaan, bukan sekadar hasil inisiatif karyawan. Hal ini menjadikan TUSRA berbeda dari kebanyakan komunitas kerja lain di perusahaan pada umumnya, yang biasanya lahir secara informal atau dari minat individu. TUSRA menjadi ruang sosial di mana karyawan dapat menyalurkan minat dan menjaga kebugaran fisik melalui berbagai kegiatan olahraga dan rekreasi. Lebih dari sekadar aktivitas fisik, komunitas ini juga berfungsi sebagai wadah interaksi antarkaryawan lintas divisi, jabatan, dan lokasi kerja melalui berbagai kegiatan olahraga dan rekreasi.

TUSRA berfungsi sebagai sarana pengembangan diri, kebersamaan, dan keterikatan antarkaryawan maupun antara karyawan dengan perusahaan. Melalui TUSRA, perusahaan menyediakan ruang bagi

karyawan untuk menyalurkan minat dan bakat, mempererat hubungan sosial, serta membangun iklim kerja yang sehat, inklusif, dan bersemangat. Kegiatan TUSRA mencakup empat bidang utama, yaitu olahraga, rekreasi, sosial, dan keagamaan, yang masing-masing memiliki komunitas turunan di tingkat cabang.

Bidang olahraga menaungi berbagai komunitas sesuai minat karyawan, seperti komunitas bersepeda, tenis, futsal, dan di beberapa cabang terdapat juga badminton, voli, serta basket. Fokus kegiatan olahraga bukan pada kompetisi profesional, melainkan pada peningkatan kebugaran fisik, kesehatan mental, serta kebersamaan antarpegawai.

Kegiatan rekreasi berorientasi pada *refreshing* dan *healing* bagi karyawan serta keluarga mereka. Contohnya meliputi *family gathering*, *outing*, *fun gate*, serta komunitas hobi seperti mancing dan *trekking*. Kegiatan ini umumnya dilakukan di luar jam kerja atau akhir pekan, bersifat kekeluargaan, dan bertujuan mempererat hubungan personal di antara karyawan lintas divisi dan wilayah.

Bidang keagamaan mencakup aktivitas spiritual lintas agama, seperti KMT (Komunitas Muslim Trakindo) yang memiliki subunit sosial untuk kegiatan zakat atau santunan dan kajian serta Persekutuan Doa bagi karyawan Kristen dan Katolik. Kegiatan keagamaan dapat berupa pengajian, persekutuan doa, buka puasa bersama, serta perayaan hari besar keagamaan, yang kadang juga beririsan dengan kegiatan sosial seperti santunan Ramadhan atau bakti sosial ke panti asuhan.

Pada bidang sosial, bidang ini menjadi bentuk nyata kepedulian perusahaan dan karyawan terhadap masyarakat, melalui kegiatan seperti donor darah, santunan ke panti asuhan, serta bantuan sosial untuk masyarakat terdampak bencana. Pendanaan kegiatan sosial umumnya ditanggung sepenuhnya oleh perusahaan, terutama untuk program amal yang tidak memungut kontribusi dari karyawan.

Keempat bidang kegiatan dalam TUSRA berjalan secara paralel di setiap cabang, dan setiap unit memiliki kebebasan untuk menyesuaikan bentuk kegiatan sesuai minat serta karakteristik karyawan setempat. Sebuah

kegiatan juga dapat masuk ke dua kategori berbeda tergantung konteksnya, misalnya, kegiatan mendaki gunung dapat dikategorikan sebagai olahraga maupun rekreasi. Namun demikian, seluruh kegiatan yang dibiayai oleh TUSRA wajib termasuk ke dalam salah satu dari empat bidang utama tersebut. Kegiatan di luar kategori itu tidak diperkenankan menggunakan dana TUSRA.

Dukungan perusahaan terhadap TUSRA mencerminkan pandangan progresif Trakindo terhadap kesejahteraan karyawan. Dengan menyediakan wadah resmi yang dikelola secara terstruktur, perusahaan membantu menciptakan keseimbangan antara *work-life balance*. Dalam hal ini, TUSRA bukan sekadar komunitas olahraga, melainkan instrumen strategis perusahaan untuk membangun budaya organisasi yang komunikatif, sehat, dan kohesif. Interaksi komunikasi yang terjalin melalui kegiatan TUSRA tidak hanya bersifat informatif, tetapi juga emosional, karena membangun kepercayaan, rasa saling menghargai, dan kebersamaan. Hubungan semacam ini dapat menurunkan sekat struktural antarjabatan, mengurangi potensi konflik, serta menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif.

Pemilihan Trakindo Utama Sport & Recreation Association (TUSRA) sebagai subjek penelitian didasarkan pada karakteristiknya yang unik dan lebih komprehensif dibandingkan dengan program komunitas karyawan serupa di perusahaan lain, khususnya pada perusahaan kompetitor seperti United Tractors (UT). Ruang lingkup UT Fresh relatif terbatas karena aktivitasnya berpusat pada olahraga dan kesehatan semata. TUSRA tidak hanya mewadahi aktivitas olahraga, tetapi juga mencakup kegiatan rekreasi, sosial, dan keagamaan. Keempat bidang ini memberikan kontribusi yang berbeda namun saling melengkapi, yakni olahraga dalam mendukung kesehatan fisik, rekreasi dalam menjaga kesehatan mental, kegiatan sosial dalam menumbuhkan empati dan kepedulian, serta kegiatan keagamaan dalam memperkuat dimensi spiritual karyawan.

Keragaman bentuk kegiatan tersebut menjadikan TUSRA sebagai ruang interaksi sosial yang lebih inklusif, di mana karyawan dari berbagai latar belakang, minat, usia, dan unit kerja dapat terlibat secara aktif tanpa

dibatasi oleh kemampuan fisik atau preferensi tertentu. Selain itu, keberadaan TUSRA sebagai asosiasi yang telah berdiri sejak lama dan dikelola secara terstruktur memungkinkan terbentuknya pola komunikasi yang berkelanjutan, intens, dan bersifat lintas departemen.

Selain itu, keberadaan TUSRA sebagai komunitas yang telah berdiri sejak lama dan dikelola secara terstruktur memungkinkan terbentuknya komunikasi yang berkelanjutan, intens, dan bersifat lintas departemen. Interaksi yang terjadi di dalam TUSRA tidak hanya berorientasi pada pencapaian target aktivitas, tetapi juga pada proses membangun relasi, solidaritas, dan rasa memiliki terhadap komunitas dan perusahaan. Hal ini berbeda dengan UT Fresh yang lebih berfungsi sebagai program *event* korporat berbasis kompetisi, sehingga interaksi yang terbentuk cenderung bersifat fungsional dan situasional.

Dengan demikian, TUSRA menjadi subjek penelitian yang lebih menarik dan relevan untuk dianalisis dalam interaksi komunikasi komunitas dan upaya menjaga kohesivitas karyawan. Keberagaman aktivitas, intensitas pertemuan, serta kedalaman relasi sosial yang terbentuk di dalam TUSRA memberikan ruang empiris yang lebih kaya untuk memahami bagaimana komunikasi interpersonal dan kelompok berperan dalam memperkuat ikatan sosial karyawan di lingkungan perusahaan.

Namun, hingga saat ini, masih terbatas kajian akademik yang membahas bagaimana interaksi komunikasi dalam komunitas internal seperti TUSRA berkontribusi dalam menjaga kohesivitas karyawan di perusahaan. Padahal, pemahaman terhadap dinamika komunikasi yang terbentuk di dalam komunitas tersebut dapat memberikan wawasan berharga mengenai bagaimana perusahaan membangun *engagement* melalui pendekatan sosial dan kultural, bukan hanya melalui sistem kerja formal.

Melalui hal tersebut, muncul ketertarikan untuk meneliti bagaimana interaksi komunikasi yang terjadi di dalam komunitas TUSRA berperan dalam menjaga kohesivitas antarkaryawan PT Trakindo Utama. Penelitian ini berupaya menganalisis bagaimana bentuk interaksi komunikasi

antarkaryawan serta makna kebersamaan yang terbentuk melalui aktivitas komunitas tersebut. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran komprehensif tentang bagaimana bentuk dan dinamika komunikasi yang terjadi di TUSRA berperan dalam menjaga kohesivitas antarkaryawan yang pada akhirnya dapat mendukung nilai-nilai perusahaan, serta menciptakan budaya kerja yang solid, sehat, dan berkelanjutan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana interaksi komunikasi dalam komunitas TUSRA berperan dalam menjaga kohesivitas karyawan PT Trakindo Utama?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis interaksi komunikasi yang terjadi dalam komunitas TUSRA berperan dalam menjaga kohesivitas karyawan PT Trakindo Utama.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini dapat dilihat dari dua aspek, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis dengan penjelasan sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Akademis

Secara akademis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian dalam bidang ilmu komunikasi organisasi, khususnya yang berkaitan dengan interaksi komunikasi dan kohesivitas karyawan melalui aktivitas komunitas di tempat kerja. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang ingin menelaah peran komunikasi dalam membangun keterikatan sosial di lingkungan perusahaan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi PT Trakindo Utama dalam mengevaluasi dan mengembangkan strategi komunikasi internal yang lebih efektif melalui keberadaan komunitas karyawan di bawah perusahaan seperti TUSRA. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan dalam menciptakan kegiatan yang tidak hanya mempererat hubungan antarkaryawan, tetapi juga mendukung terciptanya keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (*work-life balance*) di lingkungan perusahaan serta terciptanya lingkungan kerja yang positif.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi ini dimaksudkan agar pembaca dapat memahami penelitian ini secara jelas dan mendetail.

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini, terdiri dari beberapa sub-bab bagian masalah yang menjelaskan tentang gambaran umum permasalahan yang menjadi fokus penelitian. Bab ini berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat yang diharapkan dari aspek teoritis dan praktis, serta menjelaskan rancangan penelitian melalui sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini dijelaskan landasan teori secara konseptual dan sistematis. Peneliti memilih literatur yang relevan dengan permasalahan, seperti konsep Interaksi, Komunikasi, Komunikasi Organisasi, Kohesivitas Kelompok, dan Komunitas. Adapun teori yang digunakan adalah Teori *Human Relations* atau Teori Hubungan Manusia dari Elton Mayo. Disajikan pula kerangka pemikiran untuk mengilustrasikan pola penelitian.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Dalam metodologi penelitian, dipaparkan penggunaan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif kualitatif yang dilaksanakan melalui beberapa tahapan. Tahapan tersebut meliputi observasi terhadap objek dan subjek penelitian, penentuan sumber data, penerapan teknik pengumpulan data berupa wawancara dan dokumentasi, pelaksanaan analisis data, uji keabsahan data, serta penetapan lokasi dan waktu penelitian.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini memaparkan hasil penelitian yang telah melalui proses analisis berdasarkan data yang diperoleh selama penelitian berlangsung. Selain penyajian hasil, bab ini juga menguraikan pembahasan secara mendalam terhadap temuan penelitian beserta interpretasi data yang ada. Pembahasan tersebut diarahkan untuk mengaitkan hasil penelitian dengan teori maupun literatur yang relevan, sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih menyeluruh mengenai fenomena yang diteliti.

BAB V : KESIMPULAN

Bab ini merupakan bagian penutup yang berisi rangkuman hasil penelitian sebagaimana telah diuraikan pada bab sebelumnya. Selain menyajikan simpulan, bab ini juga memaparkan rekomendasi serta keterbatasan peneliti, baik dari sisi pengetahuan maupun pengalaman, dalam pelaksanaan penelitian ini.