

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan adalah sumber daya manusia atau orang yang bekerja untuk menjual jasa, baik tenaga maupun pikiran kepada suatu perusahaan dalam rangka memperoleh imbalan sesuai dengan kesepakatan atau peraturan. Penerapan strategi sumber daya manusia yang sesuai dengan visi, misi, dan strategi perusahaan, salah satunya melalui pembentukan budaya organisasi yang tepat di perusahaan. Sikap yang dibentuk oleh budaya organisasi erat kaitannya dengan kepuasan kerja, yaitu sikap umum individu terhadap pekerjaannya.

Kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2005, hlm. 165). Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan suatu tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar kerja, target atau target atau kriteria yang telah disepakati sebelumnya (Rivai & Basri, 2005, hal.50).

Jika orang puas dengan pekerjaannya, mereka suka dan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dan kinerjanya tinggi, sebaliknya jika tidak puas dengan pekerjaannya, mereka tidak termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dan kinerjanya rendah.

Kepuasan kerja adalah suatu kondisi yang menyenangkan atau positif secara emosional yang berasal dari penilaian seseorang terhadap pekerjaan atau pengalaman kerjanya (Setiawan & Ghozali, 2006, hlm. 159). Kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil evaluasi karakteristiknya (Robbins & Judge, 2008, hlm. 107).

Keberhasilan suatu organisasi ditunjukkan dengan kemampuannya dalam mencapai tujuan organisasi. Penerapan strategi sumber daya manusia yang sesuai dengan visi, misi, dan strategi perusahaan, salah satunya melalui pembentukan budaya organisasi yang tepat di perusahaan. Sikap yang dibentuk oleh budaya organisasi berkaitan erat dengan kepuasan kerja, yaitu sikap umum individu terhadap pekerjaannya.

Beberapa hasil penelitian (Esalona Anilena (2011), Yudha Setiawan (2010), Dewi Puspita (2006)), menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Glaser dalam Kreitner dan Kinicki (2005:323) menyatakan “Budaya organisasi sering digambarkan dalam istilah berbagi. Pola kepercayaan, simbol, ritual, dan mitos yang berkembang dari waktu ke waktu dan berfungsi sebagai perekat yang menyatukan organisasi”. Bentuknya beragam. Setiap organisasi atau perusahaan tentunya memiliki budaya yang berbeda, hal ini wajar karena lingkungan organisasi juga berbeda.

Pengelolaan sumber daya manusia yang optimal dapat memberikan kontribusi yang efektif terhadap kinerja karyawan. Ketika karyawan memiliki hubungan yang baik dengan perusahaan, karyawan tersebut akan

memberikan yang terbaik bagi perusahaan (Saks, 2006). Penelitian dari beberapa yang telah dilakukan menyebutkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara keterlibatan karyawan dengan organisasi yang dapat mengarah pada kinerja dan profitabilitas yang lebih baik (Choo et al, 2013).

Secara umum, *employee engagement* dapat didefinisikan sebagai tingkat komitmen dan keterikatan karyawan terhadap organisasi dan nilai-nilai yang diterapkan dalam organisasi. Karyawan yang merasa terlibat adalah mereka yang merasa benar-benar terlibat dan antusias dengan pekerjaan dan organisasinya. *Engagement* adalah kesediaan kemampuan untuk memberikan kontribusi bagi keberhasilan perusahaan, yaitu dalam kondisi karyawan bersedia bekerja keras untuk menyelesaikan pekerjaannya dan menggunakan seluruh pikiran dan tenaganya, bahkan bersedia bekerja lembur. Hal ini jelas sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang dihasilkan. Keterlibatan karyawan telah dianggap sebagai pendahulu keberhasilan bisnis di pasar yang kompetitif saat ini dan salah satu faktor penentu dalam keberhasilan organisasi (Lockwood, 2007).

Lewiuci dan Mustamu (2016) telah mengalami pertukaran analitis serupa, menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan mempengaruhi dan menunjukkan kekuatan karyawan. Selain memberdayakan karyawan, keterlibatan karyawan bisa menjadi peran Anda. Sakina dari staf forum. Pandangan ini didukung oleh analisis ekuilibrium Tejpal (2015). Hal ini mencegah karyawan yang memiliki ikatan kuat dengan forum untuk memainkan peran yang lebih penting selama periode Sakina. Komitmen sebagai kontrak atau ambisi membahas keadaan mental di mana karyawan

percaya bahwa mereka memiliki hak istimewa untuk berpartisipasi dalam kesuksesan perusahaan dan bekerja untuk agensi bernilai tambah tinggi, meninggalkan sesuatu yang layak penghargaan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti menentukan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *employee engagement* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Mis Al-Hamid Banjarmasin?
2. Apakah *employee engagement* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Mis Al-Hamid Banjarmasin?
3. Apakah budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Mis Al-Hamid Banjarmasin?
4. Apakah budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Mis Al-Hamid Banjarmasin?
5. Apakah *employee engagement* dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja Mis Al-Hamid Banjarmasin?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, peneliti mempunyai tujuan masalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja pegawai Mis Al-Hamid Banjarmasin.

2. Untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* terhadap kepuasan kerja di Mis Al-Hamid Banjarmasin.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Mis Al-Hamid Banjarmasin.
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja di Mis Al-Hamid Banjarmasin.
5. Untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* dan Budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja Mis Al-Hamid Banjarmasin.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membuktikan dan memperkuat teori-teori yang dikemukakan oleh beberapa ahli. Dapat berguna bagi para peneliti yang ingin meneliti lebih lanjut. Serta memberikan kontribusi dalam penerapan ilmu manajemen khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi peneliti

Penelitian ini sangat berguna untuk menambah wawasan dan pengetahuan terutama dibidang manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi sekolah

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui *employee engagement* dan budaya organisasi disekolah dalam bekerja.

3. Bagi Institusi pemerintah

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan untuk menindak lanjuti dan menetapkan langkah-langkah strategis untuk mencapai kinerja pegawai yang maksimal