BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

SDM merujuk pada semua individu yang terlibat dalam operasional organisasi, mulai dari tingkat manajemen terendah hingga tingkat paling tinggi. Meskipun tingkatnya berbeda-beda, namun semua elemen SDM tersebut memiliki kontribusi yang sama terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Badan Narkotika Nasional (BNN) sebagai lembaga pemerintah Non kementerian (LPNK) yang bertugas dalam penanggulangan peredaran gelap narkotika memegang peranan penting dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat. Kepuasan kerja pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Kalimantan Selatan menjadi faktor krusial dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab lembaga ini. Kinerja yang optimal akan berkontribusi dalam menekan peredaran narkotika serta menjaga stabilitas sosial.

Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam dunia kerja modern. Pada dasarnya, kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana individu merasa puas dan terpenuhi dengan lingkungan kerja, pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan di tempat kerja. Fenomena kepuasan kerja ini tidak hanya penting bagi kesejahteraan individu, tetapi juga memiliki implikasi yang signifikan bagi organisasi secara keseluruhan. Organisasi semakin menyadari bahwa karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih produktif, loyal, dan berkontribusi positif terhadap tujuan organisasi. Selain itu, kepuasan kerja juga terkait erat dengan faktor-faktor seperti retensi karyawan, kinerja organisasi, dan citra merek perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah *employee engagement*. Schaufeli & Bakker (2003) menjelaskan bahwa *employee engagement* merupakan keadaan psikologis yang positif yang dialami individu terhadap pekerjaannya, yang ditandai dengan kesediaan untuk mengalirkan kemampuan dan energi serta menunjukkan komitmen yang kuat. Dengan adanya sikap *Employee engagement* yang tinggi, secara tidak langsung kinerja suatu organisasi akan menjadi lebih baik, sehingga kepuasan kerja dapat tercapai.

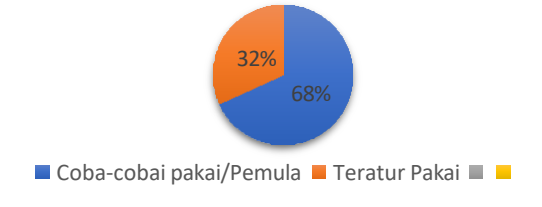
Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional positif yang muncul dari penilaian pekerjaan seseorang. Hal ini meliputi berbagai aspek seperti gaji, kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja, serta kesempatan untuk berkembang dan promosi. Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas, menurunkan tingkat absensi, dan mengurangi turnover pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Kalimantan Selatan.

Keterlibatan karyawan adalah sejauh mana pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Kalimantan Selatan merasa terlibat secara emosional dan kognitif dengan pekerjaannya. Pegawai yang terlibat biasanya menunjukkan antusiasme, dedikasi, dan komitmen yang tinggi terhadap organisasi dan tugas mereka. Keterlibatan ini sangat penting dalam konteks BNN, di mana pekerjaan yang dilakukan sering kali melibatkan risiko dan membutuhkan tingkat dedikasi yang tinggi.

Kepuasan kerja dan *employee engagement* merupakan dua aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang secara langsung berkaitan dengan kinerja organisasi. Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana karyawan merasa puas dan terpenuhi dengan pekerjaan mereka, sementara *employee engagement* mencakup tingkat keterlibatan emosional, kognitif, dan perilaku karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi tempat mereka bekerja.

Kepuasan kerja sangat terkait dengan keterlibatan karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya memiliki potensi yang besar untuk terlibat secara aktif dengan perusahaan tempat mereka bekerja. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki dampak positif pada tingkat keterlibatan karyawan, yang berarti semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, semakin besar pula tingkat keterlibatan mereka dalam aktivitas perusahaan.

Berdasarkan prevelensi penyalahgunaan narkotika di Kalimantan Selatan pada tahun 2019 telah mencapai 1,30% atau sekitar 39.000 orang dari jumlah penduduk 3.025.000 orang yang berusia 10-59 tahun. Situasi ini menyebabkan meningkatnya penyalahgunaan narkotika dan peredaran gelap narkotika oleh jaringan narkoba, sehingga Kalimantan Selatan menjadi provinsi yang berada dalam kondisi darurat narkotika.



Gambar 1.1
Demand Reduction
Kategori Penyalahguna Narkotika

Beradasarkan perkembangan kriminalitas narkotika tersebut, Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Kalimantan Selatan diminta meningkatkan kewaspadaan dan kesiapsiagaan dalam mengantisipasi dan meminimalisir tumbuh kembangnya segala bentuk ancaman narkotika agar tidak terjadi ancaman tsunami narkotika yang dapat merusak masa depan Provinsi Kalimantan Selatan. Tingkat penyalahgunaan narkoba yang sangat tinggi ini menekankan pentingnya pegawai memiliki tingkat *employee engagement* yang tinggi. Sebagaimana kita ketahui, pegawai yang memiliki sikap *employee engagement* yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang baik, semangat kerja yang tinggi, bahkan memiliki dedikasi yang kuat terhadap organisasi atau instansi tempat mereka bekerja.

Sebagai instansi pemerintah yang bergerak dibidang pencegahan, pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap psikotropika, prekursor, dan bahan adiktif lainnya kecuali bahan adiktif untuk tembakau untuk antusias dalam melakukan pekerjaan guna memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat secara langsung. Hal ini sangatlah berguna demi tercapainya tujuan instansi, pegawai, serta masyarakat.

Oleh karena itu, peneliti berniat untuk melakukan penelitian ini dikarenakan pentingnya mengetahui seberapa besar faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Kalimantan Selatan. Selain itu peneliti juga ingin mengetahui seberapa besar variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti akan melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh *Employee Engagem*ent Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Kalimantan Selatan".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan, maka rumusan masalah yang diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut "Apakah *employee engagement* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Kalimantan Selatan?"

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui *employee engagement* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Kalimantan Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis dan praktis, diantaranya:

1. Teoritis
    a. Bagi instansi, diharapkan bisa memberikan informasi sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja pegawai.
    b. Bagi pihak akademik, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kepustakaan dan menyajikan informasi mengenai *employee engagement* terhadap kepuasan kerja pegawai.

2. Manfaat Praktis
    a. Bagi penulis, diharapkan mampu menambah pengetahuan dan kesiapan penulis bila nantinya terjun ke dunia kerja dan memperluas pengetahuan

terutama yang berhubungan antara *employee engagement* terhadap kepuasan kerja pegawai.

b. Bagi pihak luar, penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam melaksanakan penelitian selanjutnya.