

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Dewasa ini hal yang paling penting dan utama dalam sebuah organisasi atau perusahaan adalah karyawan. Karyawan merupakan salah satu sumber daya yang ada di dalam organisasi yang berperan sangat penting dalam menentukan tercapai atau tidaknya tujuan dari organisasi tersebut. Penting bagi organisasi untuk meningkatkan lagi sumber daya manusia yang ada di dalamnya, karena Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu cara organisasi dalam meningkatkan daya saing maupun keunggulan dari organisasi lainnya, dengan adanya sumber daya manusia yang unggul di organisasi tentunya organisasi tersebut tidak akan kalah bersaing dari pesaingnya. Setiap organisasi pasti mempunyai tujuannya masing-masing, agar tujuan tersebut tercapai organisasi harus mengoptimalkan SDM yang ada di dalamnya sehingga dapat berkontribusi secara efektif terhadap kinerja di organisasi.

Untuk mencapai tujuan organisasi, hal yang perlu dilakukan adalah meningkatkan atau memberi daya pendorong yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku karyawan agar bersedia bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Daya pendorong yang di maksud adalah daya pendorong yang meningkatkan kinerja karyawan di organisasi. selain itu karyawan memiliki peran penting di organisasi, karena karyawan merupakan aset yang berharga bagi organisasi.

Organisasi akan sangat membutuhkan kinerja karyawan yang berkualitas demi tercapainya tujuannya. Untuk meningkatkan dan memelihara kualitas SDM yaitu karyawan, organisasi harus meningkatkan kualitas kinerja karyawannya. Dengan adanya kinerja karyawan yang berkualitas dapat membantu perusahaan dalam persaingan dengan perusahaan-perusahaan lainnya. Kinerja karyawan yang berkualitas harus didorong dengan beberapa faktor, diantaranya adalah karyawan harus mempunyai rasa *employee engagement* (keterikatan karyawan) dan kepuasan atas pekerjaannya di suatu organisasi.

Faktor pertama yang akan diidentifikasi mempengaruhi kinerja karyawan yaitu *Employee engagement*. Menurut Handoyo dan Setiawan (2017) mendefinisikan *employee engagement* sebagai bentuk komitmen atau motivasi yang mengarah pada keadaan psikologis di mana karyawan merasa memiliki kepentingan dalam keberhasilan perusahaan dan melakukan tugas dengan standar yang tinggi melebihi persyaratan yang ditugaskan. Ketika karyawan memiliki rasa *employee engagement* terhadap pekerjaannya maka akan mempermudah perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

Siddhanta dan Roy (2010) mengemukakan bahwa *employee engagement* bisa menciptakan kesuksesan bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya melalui tindakan yang berkaitan dengan kinerja karyawan, keselamatan kerja, produktifitas, kehadiran dan retensi, kepuasan pelanggan,

loyalitas pelanggan hingga profitabilitas dan kinerja karyawan menjadi salah satu hal yang menjadi balasan dari terciptanya *employee engagement* yang tinggi. Artinya apabila *employee engagement* tinggi maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di mana dengan *employee engagement* yang tinggi, karyawan akan merasa memiliki perusahaan tersebut, senang terhadap pekerjaan yang mereka lakukan saat ini sehingga dari hal tersebut akan tercipta loyalitas yang tinggi yang secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja yang tinggi pula.

Beberapa penelitian terdahulu ada yang menemukan hasil bahwa *employee engagement* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan ada juga yang menemukan bahwa *employee engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Annisa dan Soeling (2013) menyimpulkan bahwa *employee engagement* berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sumakto dan Sami'an (2013) yang menyimpulkan bahwa keterikatan karyawan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

TABEL 1.1 RESEARCH GAP EMPLOYEE ENGAGEMENT (KETERIKATAN KARYAWAN) TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Hubungan antara <i>employee engagement</i> terhadap kinerja karyawan		
Peneliti	Hasil	Gap
Annisa dan Soeling (2013)	<i>Employee engagement</i> berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.	Kesimpangsiuran hasil antara <i>employee enagement</i> (keterikatan karyawan) dengan kinerja karyawan
Joushan, et al (2015)	<i>Employee engagement</i> tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.	

Faktor berikutnya yang akan diidentifikasi mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja. Robbins dan Judge (2008) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu perasaan sikap positif seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Perusahaan dapat memberikan kepuasan kerja terhadap karyawannya, karena dalam mencapai tujuan dengan memberikan kepuasan akan meningkatkan kualitas karyawan yang akan menimbulkan kecenderungan karyawan untuk bertahan dan melakukan pekerjaan yang maksimal bagi perusahaan.

Karyawan dengan kepuasan kerja yang lebih tinggi sangat penting bagi perusahaan karena karyawan mempunyai keyakinan bahwa perusahaan akan memiliki masa depan yang luar biasa dalam jangka panjang dan pimpinan memberikan balas jasa kepada kualitas pekerjaan mereka, sehingga karyawan lebih berkomitmen kepada organisasi, memiliki tingkat keterikatan yang lebih tinggi dan cenderung memiliki produktivitas yang lebih tinggi (Jalal Sarker *et al.* 2003).

Beberapa penelitian terdahulu ada yang menemukan hasil yang menyatakan kepuasan kerja karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan ada juga yang menemukan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Juniantara dan Riana, (2015) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan penelitian Supiyanto (2015) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

TABEL 1.2 RESEARCH GAP KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan		
Peneliti	Hasil	Gap
Juniantara dan Riana, (2015)	kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.	Kesympangsiuran hasil antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan
Supiyanto (2015)	Kepuasan kerja berpegaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.	

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta adalah suatu organisasi atau lembaga pendidikan tinggi swasta yang bergerak pada pelayanan publik dalam bidang pendidikan sumber daya manusia yang berlandaskan nilai-nilai ke-Islaman yang terletak di Yogyakarta. Sejarah Universitas Muhammadiyah Yogyakarta menunjukkan bahwa Universitas Muhammadiyah Yogyakarta telah mengalami perkembangan yang cukup pesat sejak berdirinya universitas pertama yang berlokasi di jalan Cokroaminoto Sleman, Yogyakarta. Untuk mewujudkan Visi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta yaitu “menjadi Universitas yang unggul dalam pengembangan ilmu dan teknologi dengan berdasarkan nilai-nilai Islam untuk kemaslahatan umat” dengan demikian universitas Muhammadiyah Yogyakarta bertujuan untuk mengembangkan pendidikan yang ada di dalamnya termasuk karyawan hingga mahasiswanya menjadi unggul dan islami. Dengan demikian UMY juga bertujuan untuk kepentingan kemaslahatan umat dimana karyawan kontrak juga termasuk dalam bagian dari visi tersebut karena UMY akan mengembangkan pendidikan dan kualitas karyawan kontrak agar kinerja mereka semakin bagus dan akhirnya apabila kinerja mereka meningkat akan membuka peluang

bagi karyawan kontrak untuk diangkat jabatannya oleh organisasi dari karyawan kontrak menjadi karyawan tetap.

Peningkatan kualitas SDM pengelola mendapat prioritas utama dalam pengembangan UMY. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dari tahun berdirinya hingga sekarang telah banyak mengukir prestasi. Meskipun telah banyak mengukir prestasi tidak membuat UMY cepat puas atas prestasi yang di raihinya. UMY terus meningkatkan kuantitas dan kualitas prestasi agar bisa bersaing di ajang Internasional. Oleh karena itu untuk meningkatkan dan mempertahankan prestasi yang telah diraih perlu adanya dukungan dari tenaga sumber daya manusia yang mempunyai *employee engagement* dan kepuasan kerja.

Dengan adanya *engagement* terhadap karyawan khususnya pada karyawan kontrak akan menimbulkan perasaan yang memuaskan dan karyawan tersebut mempunyai hubungan dengan pekerjaan dan organisasi mereka yang ditandai dengan *vigor* sebagai elemen keterikatan yang diperlihatkan dengan tingginya tingkat kekuatan mental karyawan saat bekerja, keberanian untuk melakukan usaha sekuat tenaga dan bersungguh-sungguh saat bekerja sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal di setiap pekerjaan, karyawan selalu berusaha dan tidak mudah menyerah, serta bersemangat dan terus bertahan dalam menghadapi kesulitan. Kemudian selanjutnya ada *dedication* sebagai elemen kedua dari *employee engagement* yang memperlihatkan karyawan merasa antusias saat bekerja, tetap terinspirasi dan tetap tekun bekerja sampai akhir pada organisasi tanpa

memikirkan ancaman dan tantangan yang dihadapi. Pada elemen terakhir pada *employee engagement* yaitu *absorption* yang memperlihatkan keterikatan terhadap sikap karyawan saat bekerja serta karyawan memberikan perhatian penuh dan berkonsentrasi tinggi dalam pekerjaannya sehingga mereka tidak memikirkan kapan waktu selesai bekerja dan sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaannya.

Selanjutnya dalam meningkatkan kinerja karyawan perlu adanya kepuasan kerja. Kepuasan kerja akan berkaitan dengan semua sikap karyawan terhadap berbagai aspek dari pekerjaan dan proses dari hasil yang diperoleh untuk memenuhi harapan. Kepuasan kerja akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan bersemangat sehingga dari semangat kerja tersebut akan berdampak terhadap kinerja, sehingga membantu organisasi dalam mencapai tujuan. Karyawan yang telah mendapatkan kepuasan kerja mereka akan lebih produktif, memberikan kontribusi lebih terhadap keinginan dan tujuan organisasi serta meningkatkan kualitas diri mereka. Tanpa adanya karyawan yang berkualitas UMY tidak akan bisa meraih prestasi yang diharapkan, sebab itulah sudah seawajarnya UMY harus memperhatikan kepuasan tenaga karyawannya agar bisa memberikan kontribusi yang terbaik untuk memajukan UMY melalui kinerjanya maupun prestasi lainnya.

Dari pembahasan diatas dapat diambil benang merah bahwa *employee engagement* dan kepuasan kerja, secara teoritis memiliki hubungan yang erat dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Artinya dengan meningkatnya kinerja karyawan kontrak pada UMY akan meningkatkan prestasi organisasi

dan menimbulkan harapan bagi karyawan kontrak untuk di diangkat jabatannya menjadi karyawan tetap di UMY. Oleh karena itu dalam masalah ini perlu adanya *employee engagement* dan kepuasan kerja setiap individu karyawan yang terbentuk dalam organisasi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Hal yang mendasari peneliti mengangkat tema yaitu masih adanya kesimpangsiuran hasil penelitian terdahulu serta adanya fenomena karyawan kontrak dimana Karyawan kontrak cenderung akan berpindah tempat kerja apabila masa kontraknya telah selesai dengan organisasi tersebut, serta pemutusan hubungan kerja sebelum masa kontrak habis. Hal ini didasari karena terdapat keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi apabila mereka mendapat peluang untuk bekerja ditempat lain dan posisi kerja mereka lebih tinggi dari pekerjaan mereka saat ini.

Penelitian Ini merupakan modifikasi dari jurnal penelitian yang berjudul “Pengaruh *employee angegement* terhadap kinerja karyawan PT. Chandra Sakti Utama Leasing Jakarta” yang diteliti oleh Annisa dan Soeling (2013) dari Universitas Indonesia, dengan menambahkan variabel baru yaitu kepuasan kerja. Penelitian ini obyeknya adalah perguruan tinggi swasta yang bergerak pada bidang pendidikan yang berlandaskan nilai-nilai keIslaman, yaitu Universitas Muhammadiyah Yogyakarta jalan Lingkar Selatan, Tamantirto, Kasihan, Bantul, Yogyakarta.

## **B. Rumusan Masalah**

*Employee Engagement* adalah sebuah keadaan dimana komitmen karyawan dan rasa keterikatan terhadap organisasi serta karyawan memiliki keinginan terhadap kemajuan dan berkinerja yang lebih kewajibannya di perusahaan. Kepuasan kerja adalah sebuah perasaan positif seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya, sedangkan kinerja karyawan adalah hasil atau prestasi kerja seorang karyawan dalam suatu periode. Kepuasan kerja memiliki hubungan dalam upaya dalam meningkatkan kinerja, semakin tinggi kepuasan yang dirasakan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dari uraian di atas terdapat rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Setiap penelitian terdapat beberapa tujuan berdasarkan perumusan permasalahan yang ada, yaitu :

1. Untuk menganalisis pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan .
2. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

#### **D. Manfaat penelitian**

Ada beberapa manfaat yang penulis harapkan dari penelitian ini yaitu :

1. Manfaat di bidang teoritis

Penulis berharap penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam praktek sumber daya manusia dan menambah sarana pengaplikasikan ilmu yang diperoleh dari perkuliahan serta dapat memberikan sumbangan pemikiran untuk kemajuan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat praktik

Diharapkan penelitian ini dapat menambah referensi peneliti dibidang manajemen sumber daya manusia. Sebagai bahan pertimbangan baik bagi perusahaan atau organisasi dalam mengukur sejauh mana *employee engagement*, kepuasan kerja dan kinerja yang dimiliki karyawan.

