

BAB I

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Bentuk dan tujuan organisasi, berbagai visi dirancang untuk kepentingan manusia dimana dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Ini berarti, bahwa manusia merupakan sumber daya strategis dalam semua aktivitas organisasi. Untuk itu, sumber daya manusia perlu direncanakan, dirumuskan strategi-strategi yang relevan dengan tujuan yang telah ditetapkan, serta konsisten dalam mengimplementasikannya secara kontinuitas sehingga dapat meningkatnya kinerja (*performance*) organisasi dimana sumber daya manusia tersebut berada. Perencanaan sumber daya manusia strategis perlu dilakukan dengan baik dan benar. Perencanaan strategis kaitannya dengan sumber daya manusia (SDM) yang dimaksudkan adalah perencanaan SDM yang harus memperhatikan faktor lain selain SDM (*human*) misalnya faktor keuangan (*finance*), sehingga dapat bersinergi dalam mencapai tujuan organisasi. Apabila pengelolaan sumber daya manusia dilaksanakan secara profesional, diharapkan sumber daya manusia dapat bekerja secara produktif. Pengelolaan tersebut dimulai sejak perekrutan, seleksi, pengklasifikasian, penempatan sesuai dengan kemampuan, pelatihan (*training*) dan pengembangan karier serta pemberhentian menurut (Nur, 2015b).

Masalah yang ada dalam manajemen sumber daya manusia, merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi adalah masalah kinerja pegawai. Diharapkan dengan kinerja pegawai yang baik dalam memenuhi kebutuhan serta keinginan tersebut, konsumen bisa merasa puas dan melakukan pembelian yang berulang pada perusahaan tersebut. Karena organisasi merupakan lembaga yang digerakkan oleh manusia maka kesesuaian perilaku pegawai dengan standar kerja yang sesuai akan menghasilkan kinerja yang memenuhi harapan.

Kinerja menjadi landasan yang sesungguhnya bagi organisasi karena tanpa adanya kinerja maka tujuan yang dimiliki oleh organisasi tidak dapat dicapai. Pegawai yang memiliki kinerja yang baik akan mampu menyelesaikan permasalahan dan tugas-tugas yang dibebankan oleh organisasi. Kinerja menjadi gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam strategi perencanaan suatu organisasi. Karenanya kinerja pegawai merupakan hal yang patut mendapat perhatian penting dari pihak perusahaan. Kinerja dari sumber daya manusia yang baik, mampu berkontribusi untuk kinerja dan kemajuan perusahaan tersebut. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016:67) . Menurut (Andreani, 2015) kinerja pegawai adalah hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang atau kelompok seperti standar hasil kerja, target yang ditentukan selama periode tertentu yang berpedoman pada norma, standar operasional

prosedur, kriteria dan fungsi yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam perusahaan. Sedangkan menurut **(Ismiyati, 2015)** kinerja merupakan tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang untuk mencapai tujuan tertentu.

Employee engagement didefinisikan sebagai keterikatan dan antusiasme karyawan terhadap pekerjaannya, menyamakan *employee engagement* dengan keterikatan emosional karyawan yang positif dan komitmen karyawan. **(Truss, dkk, 2014:98)** *engagement* merupakan sikap positif yang dimiliki karyawan terhadap organisasi tempat karyawan bekerja serta nilai-nilai yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Dalam konsep *employee engagement* terdapat hubungan dua arah antara karyawan dengan perusahaan sehingga *employee engagement* merupakan keterikatan emosional karyawan yang positif dan komitmen karyawan terhadap organisasi tempat karyawan bekerja serta nilai-nilai yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Faktor yang dapat memicu terciptanya *employee engagement* **(McBain, 2007:48)** salah satunya yaitu *working life* yang merupakan kondisi lingkungan kerja yang nyaman atau iklim organisasi yang dipersepsikan baik oleh karyawan, sedangkan **(Luthans, 2005: 97)** salah satu faktor yang dapat meningkatkan *employee engagement* berhubungan dengan kondisi psikologis yaitu *safety* yang dapat menimbulkan rasa percaya diri karyawan dalam bekerja. *Engagement* merupakan karakteristik karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi, oleh karena itu karyawan yang engaged memiliki dedikasi kuat terhadap perusahaan sehingga akan bekerja lebih produktif dalam memajukan perusahaan.

Kurangnya kepuasan karyawan terhadap SMK N1 Lembah Melintang Kab. Pasaman Barat berdampak terhadap ketidak hadirannya dan keterlambatan

karyawan, yang menyebabkan karyawan tersebut sering mengalami keterlambatan saat masuk kerja dan mendapatkan surat peringatan pertama. Dibawah ini terdapat data daftar absensi karywan pada SMK N1 Lembah Melintang Kab.Pasaman Barat juli-september 2019 sebagai berikut :

Tabel 1.1
Data Absensi Karyawan Bulan Juli-September 2019
SMK N1 Lembah Melintang Kab.Pasaman Barat

Bulan	Jumlah Karyawan	Keterangan			
		Hadir	Alpa	Sakit	Izin
Juli	74	56	3	3	12
Agustus	74	55	5	6	8
September	74	59	2	8	5

Sumber : SMK N1 Lembah Melintang Kab.Pasaman Barat

Dari tabel 1.1 terlihat bahwa dalam bulan juli ada tiga orang karyawan yang alpa,tiga sakit dan dua belas orang izin, maka karyawan yang hadir 56 orang. Sedangkan pada bulan Agustus terjadi peningkatan ketidakhadiran yaitu menjadi 55 orang yang hadir, lima orang alpha, enam orang sakit dan delapan orang izin. Pada bulan September karyawan yang alpa dua orang, sakit delapan orang dan izin sebanyak lima orang, 59 orang karyawan yang hadir. Sehingga pada rentang waktu Juli 2019 s/d September 2019 karyawan pada Smk N1 Lembah Mentang kurang disiplin terhadap kehadiran kerja, hal tersebut menyatakan bahwa

karyawan yang tidak bisa menerapkan self efficacy dengan baik dalam berorganisasi sehingga menyebabkan banyaknya pekerjaan yang terbengkalai dan menumpuk sehingga karyawan mengalami stres kerja saat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang berdampak pada penurunan tingkat kinerja karyawan.

Smk N1 Lembah Malintang yaitu dengan mengaplikasikan bidang ilmu yang di dapat pada perkuliahan. Untuk mewujudkan apa yang dimaksud penulis, terlebih dahulu mempertimbangkan hal-hal kecil sekalipun dalam penyelesaian masalah.

Dalam penelitian (**Nur fajar, M. syafiq marzuki, 2018**) dengan judul Pengaruh *employee engagement* dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan PT Nikomas gemilang devisi PCI S5 Serang Banten. Dalam penelitian ini menggunakan variable bebas *employee engagement* dan efikasi diri sedangkan dalam penelitian yang penulis teliti menggunakan variable bebas *employee engagement* dan *self-efficacy*.

Penelitian (**Enjang Suherman, Citra Savitri, 2018**) dengan judul penelitian Analisis peran *self efficacy* dan motivasi kerja terhadap kinerja marketing dealer wijaya toyota subang. Dalam penelitian ini menggunakan data sekunder sedangkan yang penulis teliti menggunakan data primer.

Penelitian (**Maslatifa Hanim, 2016**) dengan judul penelitian Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya Pada kinerja karyawan *hull construction* di pt. Dok dan Perkapalan Surabaya. Dalam penelitian ini kepuasan kerja sebagai variable bebas, sedangkan dalam penelitian yang penulis teliti kepuasan kerja sebagai variable intervening.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis memerlukan penelitian lebih lanjut pada SMKN 1 Lembah Melintang Kab. Pasaman Barat dengan memberi judul :**”PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN *SELF-EFFCACY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA SMKN1 LEMBAH MELINTANG KAB.PASAMAN BARAT”**.

Identifikasi Masalah

Bedasarkan fenomena diatas dan dalam kajian-kajian literatur Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) banyak faktor yang mempengaruhi “kinerja karyawan” maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

Masih belum tercapainya penerapan *self efficacy* pada SMK N1 LEMBAH MELINTANG KAB.PASAMAN BARAT.

Masih banyak karyawan yang tidak percaya diri dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh SMK N1 LEMBAH MELINTANG KAB.PASAMAN BARAT.

Kurangnya kesadaran dari diri karyawan untuk bertindak sesuai dengan kemampuannya yang lebih baik.

Masih belum tercapainya penerapan *employee engagement* pada SMK N1 LEMBAH MELINTANG KAB.PASAMAN BARAT.

Ketidakpuasan karyawan terhadap fasilitas yang ada pada organisasi.

Karyawan kurang yakin akan menyelesaikan pekerjaannya karena menganggap fasilitas dalam organisasi kurang mendukung dalam pelaksanaan kerjanya.

Karyawan yang kurang puas dengan fasilitas di dalam organisasi.

Terdapat target kerja yang belum bisa dicapai oleh karyawan dalam bekerja.

Terdapat hubungan yang kurang baik antara karyawan dan perusahaan.

Karyawan yang memiliki relasi kurang baik dengan karyawan lainnya.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka diperlukan pembatasan masalah. Peneliti membatasi masalah dalam penelitian ini dengan memfokuskan pada *employee engagement* sebagai variabel independen (X1), dan *self efficacy* sebagai variabel (X2). Serta meneliti pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) yang merupakan dependen dalam penelitian ini. Kepuasan kerja (Z) sebagai variabel intervening dalam penelitian.

Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang diatas , maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Bagaimana pengaruh *employee engagement* terhadap kepuasan kerja pada SMK N1 LEMBAH MELINTANG KAB.PASAMAN BARAT?

Bagaimana pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja pada SMK N1 LEMBAH MELINTANG KAB.PASAMAN BARAT?

Bagaimana pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja SMK N1 LEMBAH MELINTANG KAB.PASAMAN BARAT?

Bagaimana pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan SMK N1 LEMBAH MELINTANG KAB.PASAMAN BARAT?

Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan SMK N1 LEMBAH MELINTANG KAB.PASAMAN BARAT?

Bagaimana pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada SMK N1 LEMBAH MELINTANG KAB.PASAMAN BARAT?

Bagaimana pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada SMK N1 LEMBAH MELINTANG KAB.PASAMAN BARAT?

Tujuan Penelitian

Sesuai dengan masalah yang telah di rumuskan dan diidentifikasi diatas, maka diperoleh tujuan penelitian sebagai berikut :

Untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* terhadap kepuasan kerja pada SMK N1 LEMBAH MELINTANG KAB.PASAMAN BARAT.

Untuk mengetahui pengaruh *Self efficacy* terhadap kepuasan kerja pada SMK N1 LEMBAH MELINTANG KAB.PASAMAN BARAT.

Untuk mengetahui *employee engagement* organisasi terhadap kinerja karyawan pada SMK N1 LEMBAH MELINTANG KAB.PASAMAN BARAT.

Untuk mengetahui pengaruh *Self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada SMK N1 LEMBAH MELINTANG KAB.PASAMAN BARAT.

Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan SMK N1 LEMBAH MELINTANG KAB.PASAMAN BARAT.

Untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada SMK N1 LEMBAH MELINTANG KAB.PASAMAN BARAT.

Untuk mengetahui pengaruh *Self efficacy* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada SMK N1 LEMBAH MELINTANG KAB.PASAMAN BARAT.

1.6 Manfaat Penelitian

Ada pun manfaat penelitian ini adalah :

A. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu Manajemen, khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia yang mempelajari segala pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam segala aspek kehidupan, baik kehidupan dunia kerja maupun kehidupan sosial. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan bermanfaat bagi individu yang untuk memberikan informasi bahwa pengaruh *employee engagement* dan *self-efficacy* sangat penting dalam dunia kerja, komitmen tinggi terhadap organisasi, serta memberikan gambaran yang lebih jelas tentang meningkatkan pembelajaran di dalam dunia kerja.

B. Manfaat Praktis

Bagi pengembangan ilmu pengetahuan empiris

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, sekurang-kurangnya dapat berguna sebagai sumbangan pemikiran bagi dunia pendidikan.

Bagi peneliti

Hasil skripsi ini sangat bermanfaat bagi penulis untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh *employee engagement* dan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan Smk N1 Lembah Melintang Kab.Pasaman Barat.

Bagi akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan.

Bagi penelitian selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi tambahan atau untuk pengembangan ide-ide baru.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Teori Manajemen dan SDM

2.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan suatu proses yang khas terdiri dari tindakan-tindakan yang dimulai dari penentuan tujuan sampai pengawasan, dimana masing-masing bidang