

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berbicara tentang MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia), saat ini semakin mendapatkan perhatian, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai tingkat evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya-sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi.

Menurut **Sadarmayanti, 2016** Keterlibatan Kerja adalah sebagai proses partisipatif yang menggunakan seluruh kapasitas karyawan dan dirancang untuk mendorong peningkatan komitmen bagi suksesnya suatu organisasi. Selanjutnya menurut **Mangkunegara, 2016**, Faktor-faktor yang mempengaruhi keterlibatan kerja adalah Kemampuan dan Motivasi. Selanjutnya menurut **Mulyadi, 2017** faktor yang mempengaruhi keterlibatan kerja adalah Pengetahuan, Keterampilan (*skill*), Kompetensi, Kompensasi, Motivasi, Kepemimpinan, Semangat, Lingkungan Kerja dan Proses Organisasi.

Menurut **Sadarmayanti, 2016** Lingkungan Kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut **Mulyadi, 2017** Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Menurut **Bangun, 2016** Komunikasi adalah interaksi verbal dan nonverbal antara dua (atau kadang-kadang lebih dari dua) orang yang saling tergantung satu sama lain. Menurut

Hamali, 2016 Kepuasan Kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi.

Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu SDM-nya dapat berjalan efektif maka organisasi tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu organisasi itu ditentukan oleh keterlibatan kerja pegawai.

Hal ini disebabkan karena setiap organisasi mempunyai ciri-ciri khusus yang berbeda dan ikut mempengaruhi perilaku orang-orang diorganisasi tersebut. Observasi yang dilakukan kepada kepala sekretariat Kantor Bupati Kabupaten Pesisir Selatan. Observasi ini memwawancarai dan memberikan pertanyaan kepada kepala perangkat terkait. Observasi bertujuan untuk melihat dan menilai kinerja Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di Kantor Bupati Kabupaten Dharmasraya. Adapun hasil observasi pertanyaan yang dilakukan adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1
Pertanyaan Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil
Kantor Bupati Kabupaten Dharmasraya

No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	Pegawai Negeri Sipil (PNS) menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti sesuai dengan standar yang di tetapkan pimpinan.	Cukup Baik
2.	Pegawai Negeri Sipil (PNS) berusaha melebihi target menyelesaikan pekerjaan yang sesuai	Cukup Baik

	dengan standar yang di tetapkan pimpinan.	
3.	Pegawai Negeri Sipil (PNS) berusaha menyelesaikan tugas dengan tepat dan cepat sesuai waktu dengan standar yang di tetapkan pimpinan.	Cukup Baik
4.	Pegawai Negeri Sipil (PNS) mengusahakan kerja dengan maksimal atas tugas dan pekerjaan dengan standar yang di tetapkan pimpinan.	Cukup Baik
5.	Pegawai Negeri Sipil (PNS) mampu menyelesaikan pekerjaan dengan keahlian dan metode yang tepat.	Baik

(Sumber : Data Observasi Awal)

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat di simpulkan keterlibatan kerja pada “Pegawai Negeri Sipil (PNS) menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti sesuai dengan standar yang di tetapkan pimpinan” dijawab cukup baik. Pada “Pegawai Negeri Sipil (PNS) berusaha melebihi target menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan standar yang di tetapkan pimpinan” dijawab cukup baik. Pada “Pegawai Negeri Sipil (PNS) berusaha menyelesaikan tugas dengan tepat dan cepat sesuai waktu dengan standar yang di tetapkan pimpinan” dijawab cukup baik. Pada “Pegawai Negeri Sipil (PNS) mengusahakan kerja dengan maksimal atas tugas dan pekerjaan dengan standar yang di tetapkan pimpinan” dijawab cukup baik. Pada “Pegawai Negeri Sipil (PNS) mampu menyelesaikan pekerjaan dengan keahlian dan metode yang tepat” dijawab baik. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat keterlibatan kerja Pegawai Kantor Bupati Kabupaten Dharmasraya belum optimal, disinyalir disebabkan oleh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Komunikasi Interpersonal melalui Kepuasan Kerja.

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (**Jannah, 2017**) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja dan Kompensasi memiliki penagruh yang positif dan signifikan terhadap Keterlibatan Kerja. Penelitian yang dilakukan

oleh (Andari, 2018) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja dan Komunikasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Keterlibatan Kerja. Serta penelitian yang dilakukan oleh (Annam, 2019) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja dan Kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Keterlibatan Kerja.

Selanjutnya hasil penelitian yang dilakukan oleh (Yuliana & T, 2019) yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Keterlibatan Kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Winata, 2016) yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja dan Komunikasi Interpersonal memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Keterlibatan Kerja. Serta penelitian yang dilakukan oleh (Changgriawan, 2017) yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja dan Kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Keterlibatan Kerja.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk mengambil sebuah penelitian dengan judul : **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap *Employee Engagement* Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Kantor Bupati Dharmasraya”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan kajian-kajian MSDM banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka dapat di identifikasikan masalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja pada Kantor Bupati Kabupaten Dharmasraya kurang kondusif.

2. Kompensasi yang didapatkan oleh pegawai Kantor Bupati Kabupaten Dharmasraya kurang maksimal.
3. Komunikasi antar pegawai Kantor Bupati Kabupaten Dharmasraya kurang berjalan baik.
4. Kepuasan pegawai Kantor Bupati Kabupaten Dharmasraya tergolong rendah.
5. Keterampilan pegawai Kantor Bupati Kabupaten Dharmasraya yang belum memadai.
6. Semangat pegawai Kantor Bupati Kabupaten Dharmasraya yang rendah.
7. Arahan kerja kepada pegawai Kantor Bupati Kabupaten Dharmasraya tergolong rendah.
8. Proses Organisasi pada Kantor Bupati Kabupaten Dharmasraya yang tidak berjalan dengan baik.
9. Kemampuan pegawai Kantor Bupati Kabupaten Dharmasraya yang rendah.
10. Kompetensi pegawai Kantor Bupati Kabupaten Dharmasraya tergolong rendah.
11. Disiplin pegawai Kantor Bupati Kabupaten Dharmasraya yang tergolong rendah.

1.3 Batasan Masalah

Agar terfokusnya penelitian ini maka penulis akan membatasi masalah ini dengan Lingkungan Kerja (X_1), Kompensasi (X_2) dan Komunikasi Interpersonal (X_3) sebagai variabel bebas, kemudian *Employee Engagement* (Y) sebagai

variabel terikat dan Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel moderasi pada pegawai Kantor Bupati Kabupaten Dharmasraya.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai Kantor Bupati Kabupaten Dharmasraya ?
2. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai Kantor Bupati Kabupaten Dharmasraya ?
3. Bagaimana pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai Kantor Bupati Kabupaten Dharmasraya ?
4. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Employee Engagement* pada pegawai Kantor Bupati Kabupaten Dharmasraya ?
5. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap *Employee Engagement* pada pegawai Kantor Bupati Kabupaten Dharmasraya ?
6. Bagaimana pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap *Employee Engagement* pada pegawai Kantor Bupati Kabupaten Dharmasraya ?
7. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Employee Engagement* pada pegawai Kantor Bupati Kabupaten Dharmasraya ?
8. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Employee Engagement* pada pegawai Kantor Bupati Kabupaten Dharmasraya melalui Kepuasan Kerja ?
9. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap *Employee Engagement* pada pegawai Kantor Bupati Kabupaten Dharmasraya melalui Kepuasan Kerja ?

10. Bagaimana pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap *Employee Engagement* pada pegawai Kantor Bupati Kabupaten Dharmasraya melalui Kepuasan Kerja ?

1.5 Tujuan Penelitian & Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan dari penelitian ini berdasarkan rumusan masalah adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai Kantor Bupati Kabupaten Dharmasraya.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai Kantor Bupati Kabupaten Dharmasraya.
3. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai Kantor Bupati Kabupaten Dharmasraya.
4. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Employee Engagement* pada pegawai Kantor Bupati Kabupaten Dharmasraya.
5. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap *Employee Engagement* pada pegawai Kantor Bupati Kabupaten Dharmasraya.
6. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap *Employee Engagement* pada pegawai Kantor Bupati Kabupaten Dharmasraya.
7. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Employee Engagement* pada pegawai Kantor Bupati Kabupaten Dharmasraya.

8. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Employee Engagement* pada pegawai Kantor Bupati Kabupaten Dharmasraya melalui Kepuasan Kerja.
9. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap *Employee Engagement* pada pegawai Kantor Bupati Kabupaten Dharmasraya melalui Kepuasan Kerja.
10. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap *Employee Engagement* pada pegawai Kantor Bupati Kabupaten Dharmasraya melalui Kepuasan Kerja.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis

Sebagai implementasi ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah penulis dapatkan selama berkuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.

2. Bagi Kabupaten Dharmasraya

Sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan MSDM juga sebagai bahan pertimbangan untuk pimpinan Kabupaten Dharmasraya dalam melakukan pengambilan keputusan untuk tercapainya tujuan dari organisasi.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat digunakan sebagai referensi dan pedoman untuk melakukan penelitian lanjutan serta sebagai bahan bacaan yang bermanfaat selain itu juga sebagai bahan perbandingan bagi pihak yang mengadakan penelitian

dalam bidang yang sama.