

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumberdaya-sumberdaya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Saat ini sumber daya manusia sangat berperan penting di sebuah organisasi atau pun di perusahaan. Tenaga kerja mempunyai faktor dalam dalam mendorong kemajuan suatu organisasi atau perusahaan. Potensi yang ada dalam sumber daya manusia di suatu perusahaan yang berkualitas akan menghasilkan suatu aktivitas yang optimal, sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi di sebuah perusahaan untuk memacu daya saing.

Sumber Daya Manusia adalah faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Di era globalisasi saat ini organisasi dituntut untuk terus menerus mempersiapkan dirinya mengantisipasi dan menyesuaikan diri dengan perubahan. Pengalaman yang dialami berbagai organisasi di negara maju menunjukkan bahwa hanya organisasi yang secara konsisten terus meningkatkan dirinya melalui pengembangan organisasi yang dapat bertahan. Oleh karena itu dibutuhkan sumber daya yang unggul. Persoalan kebutuhan memperoleh sumber daya manusia yang unggul dan profesional yang diharapkan banyak badan usaha dan perusahaan di Indonesia untuk bisa bersaing pada era keterbukaan, membuat dunia industri menghadapi tantangan yang berat untuk dapat bersaing baik secara regional, nasional maupun internasional. sumber daya manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang harus dipenuhi. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dipandang sebagai pendorong atau motivasi bagi seorang untuk melakukan sesuatu, termasuk melakukan pekerjaan. Salah

satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan

Kinerja menurut **Emron Edison,dkk (2016:190)** Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut **Amirullah (2015:231)**, menyatakan kinerja seorang karyawan merupakan yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Terdapat hubungan erat antara kinerja perorangan dengan kinerja organisasi, dengan kata lain, bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan kinerja organisasi juga baik. Banyak hal yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah *employee engagement*, konflik dan budaya organisasi.

Dalam era globalisasi yang sangat sarat dengan perubahan, perubahan mana sering begitu cepat dan sangat sulit diprediksi namun sangat besar dampaknya bagi masa depan organisasi, kehadiran budaya organisasi yang fleksibel menjadi semakin relevan. Budaya organisasi (*corporate culture*) sering diartikan sebagai nilai-nilai, simbol-simbol yang dimengerti dan dipatuhi bersama, yang dimiliki suatu organisasi sehingga anggota organisasi merasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi anggota organisasi tersebut merasa berbeda dengan organisasi lain **Waridin dan Masrukhin (2018)**.Sedangkan menurut **Luthans (2018)** budaya dapat didefinisikan sebagai pengetahuan yang diperoleh untuk menginterpretasi pengalaman dan menghasilkan perilaku social.Selain budaya organisasi ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah *employee engagement*.

Kinerja yang dimiliki suatu organisasi akan dikatakan berkualitas jika sumber daya manusia yang melakukan pekerjaan tersebut memiliki keterikatan (*engagement*) yang tinggi baik secara fisik, kognitif, maupun emosional terhadap kinerja yang dimiliki suatu organisasi akan dikatakan berkualitas jika sumber daya manusia yang melakukan pekerjaan tersebut

memiliki keterikatan (*engagement*) yang tinggi baik secara fisik, kognitif, maupun emosional terhadap pekerjaan dan organisasinya. Menurut **Truss dkk (2014 :98)** *engagement* adalah sikap positif yang dimiliki karyawan terhadap organisasi tempat karyawan bekerja serta nilai-nilai yang dimiliki oleh organisasi tersebut dalam suatu konsep *employee engagement* terdapat hubungan dua arah antara karyawan dengan perusahaan sehingga *employee engagement* merupakan keterkaitan emosional karyawan yang positif dan komitmen karyawan terhadap organisasi tempat karyawan bekerja serta nilai-nilai yang dimiliki oleh organisasi tersebut.

Selain itu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi adalah adanya konflik. Menurut **Mangkunegara (2015)** konflik kerja adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkannya. Sedangkan **M. Afzalur Rahim (2017)** konflik adalah suatu proses interaktif yang termanifestasi dalam hal-hal seperti ketidakcocokan, ketidaksetujuan, atau kejanggalan baik di intra individu maupun interentitas sosial seperti individu, kelompok, ataupun organisasi. Berdasarkan pengertian para ahli dapat disimpulkan bahwa konflik kerja adalah ketidak sesuaian antara dua orang atau lebih di dalam instansi karena adanya perbedaan pendapat, nilai-nilai, tujuan, serta kompetisi untuk memperbutkan posisi dan kekuasaan menurut sudut pandang masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi.

PT. Sukanda Djaya merupakan salah satu perusahaan distribusi makanan dan minuman di Indonesia yang berdiri tahun 1974. Sukanda Djaya mengimpor produk makanan dan minuman dengan kategori beku, dingin, dan kering dari Jepang, Italia, Amerika Serikat, Prancis, Australia, Selandia Baru dan Norwegia lalu memproses distribusinya keseluruhan Indonesia berama produk perusahaan induknya, yaitu Diamond Cold Storage. Dengan 17 kantor cabang distribusi di seluruh Indonesia, dan salah satunya beroperasi di kota Padang.

PT. Sukanda Djaya memiliki berbagai macam produk makanan dan minuman yang salah satunya memiliki masa kedaluwarsa kurang dari tiga bulan. Persediaan mencakup bahan-bahan, bagian yang disediakan, serta barang-barang jadi atau produk yang disediakan untuk memenuhi permintaan dari pelanggan setiap waktu.

Dengan banyaknya permasalahan yang terungkap, maka peneliti tertarik mengambil judul **“PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN KONFLIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. SUKANDA DJAYA.**

1.2 Identifikasi Masalah.

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan, maka perlu bagi peneliti untuk mengidentifikasi permasalahan, adapun identifikasi masalahnya sebagai berikut

1. Keterlibatan organisasi kurang baik.
2. Seringnya terjadi konflik antar karyawan.
3. Keluar masuknya karyawan.
4. Komitmen organisasi kurang baik.

1.3 Batasan Masalah

Mengingat ruang lingkup faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan di batasi pada faktor-faktor *employee engagement* (x1) dan konflik (x2) sebagai variabel bebas, kinerja karyawan (z) sebagai variabel terikat, budaya organisasi (Y) sebagai variabel intervening pada PT. SUKANDA DJAYA

1.4 Rumusan Masalah.

1. Bagaimana pengaruh *employee engagement* terhadap budaya organisasi pada PT. SUKANDA DJAYA?

2. Bagaimana pengaruh konflik terhadap budaya organisasi pada PT. SUKANDA DJAYA?
3. Bagaimana pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada PT. SUKANDA DJAYA?
4. Bagaimana pengaruh konflik terhadap kinerja karyawan pada PT. SUKANDA DJAYA?
5. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. SUKANDA DJAYA?
6. Bagaimana pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan dengan budaya organisasi sebagai variabel intervening pada PT. SUKANDA DJAYA ?
7. Bagaimana pengaruh konflik terhadap kinerja karyawan dengan budaya organisasi sebagai variabel intervening pada PT.SUKANDA DJAYA?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *employee engagement* terhadap budaya organisasi pada PT. SUKANDA DJAYA ?
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh konflik terhadap budaya organisasi pada PTSUKANDA DJAYA?
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada PT.SUKANDA DJAYA ?
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh konflik terhadap kinerja karyawan pada PT.SUKANDA DJAYA?
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. SUKANDA DJAYA?

6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan dengan budaya organisasi sebagai variabel intervening pada PT. SUKANDA DJAYA?
7. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh konflik terhadap kinerja karyawan dengan budaya organisasi sebagai variabel intervening pada PT. SUKANDA DJAYA?

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan banyak manfaat bagi semua pihak, diantaranya :

1. Bagi Penulis :

Penelitian ini di harapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman serta sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah di peroleh di bangku kuliah dalam mengetahui sejauh mana hubungan teori yang di peroleh di perkuliahan dengan kondisi nyata yang ada di lapangan dan sebagai sumbangsih pemikiran bagi dunia akademik serta implementasi ilmu yang di peroleh di bangku kuliah.

2. Bagi Akademisi :

Penelitian ini di harapkan sebagai bahan referensi untuk penelitian yang akan datang.

3. Bagi Perusahaan :

Hasil ini di harapkan menjadi sumber informasi atau bahan masukan tambahan bagi perusahaan. Sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan sumber daya manusia yang bisa menciptakan kinerja yang baik bagi karyawan dan tercapainya tujuan PT. SUKANDA DJAYA.

4. Bagi Karyawan.

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan pengetahuan yang lebih positif untuk karyawan, dan sebagai alas an memajukan perusahaan.