

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

(SUSAN, 2019) Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki manusia upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain.

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu

Sumber daya manusia menjadi salah satu sumber daya yang ada dalam organisasi dalam memegang peranan yang penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan aktivitas dan organisasi. Sumber daya manusia menggunakan sumber daya-sumber daya lain yang dimiliki oleh organisasi dalam rangka mencapai tujuan. Mesin-mesin berteknologi canggih sekalipun tidak akan berguna, jika sumber daya manusia yang mengerjakannya tidak berkualifikasi untuk mengerjakannya.

Kinerja juga sangat berperan penting bagi kesuksesan suatu perusahaan. Keberhasilan sebuah organisasi sering kali diukur dari tingkat kinerja yang dapat dicapai dalam periode tertentu. Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja. Kinerja pegawai mempengaruhi keberlangsungan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kinerja pegawai yang baik dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan, sedangkan kinerja yang buruk dapat menghasilkan kerugian bagi perusahaan. Kinerja yang buruk dapat disebabkan oleh penurunan kinerja karyawan, dan hal ini dapat terlihat ketika karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target dan waktu yang ditentukan oleh perusahaan.

Budaya organisasi, pengembangan karir, komitmen organisasi, employee engagement jika berjalan dengan baik juga dapat menunjang perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dengan adanya keempat faktor tersebut akan menciptakan kinerja yang ada pada karyawan, jika kinerja karyawan kurang baik maka akan menghambat perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Menurut **(Sudaryono, 2017)** kinerja seseorang adalah sebuah fungsi yang terjadi akibat gabungan dari kemampuan, motivasi dan peluang yang dimiliki oleh seseorang. Kinerja seseorang dengan orang lain akan sangat berbeda karena setiap individu memiliki kemampuan dan karakteristik yang juga berbeda antara satu sama lain. Perusahaan akan sangat diuntungkan jika perusahaan memiliki banyak karyawan yang memiliki kinerja yang baik.

Menurut (**Rachman et al., 2021**) kinerja merupakan istilah kinerja berasal dari kata job performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (**Sucahyowati & Hendrawan, 2020**), budaya organisasi merupakan “sebuah pola asumsi dasar bersama yang dipelajari oleh kelompok dalam suatu organisasi sebagai alat untuk memecahkan masalah. Budaya organisasi di setiap perusahaan berbeda-beda, budaya organisasi dapat mempengaruhi tingkah laku dari anggota perusahaan atau organisasi tersebut. Dengan demikian pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya melalui budaya organisasi. Ini berarti terjadi komitmen yang saling mendukung antara budaya organisasi dan pimpinan dalam mempengaruhi kinerja pegawai suatu organisasi.

Menurut (**Meutia et al., 2019**) Budaya organisasi merupakan filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma- norma, dan nilai-nilai bersama menjadi karakteristik inti tentang bagaimana melakukan sesuatu dalam sebuah organisasi .

Menurut (**Sunarsi et al., 2020**) pengembangan karir merupakan peningkatan pribadi yang dapat dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir yang telah direncanakan. Tujuan pengembangan karir untuk menyesuaikan kebutuhan pegawai dengan kesempatan karir yang tersedia disuatu organisasi atau instansi pemerintah.

Menurut (**Putri & Ratnasari, 2019**) Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Menurut (**Muis et al., 2018**) Komitmen organisasi merupakan derajat yang mana pegawai percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi.

Menurut (**Nadapdap, 2017**) Komitmen organisasi merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Karyawan-karyawan yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bisa diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama di dalam organisasi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja.

Menurut (**Sucahyowati & Hendrawan, 2020**) Employee engagement merupakan komitmen emosional karyawan pada organisasi dan tujuannya. Komitmen emosional ini berarti karyawan benar-benar peduli tentang pekerjaan dan perusahaan mereka. Mereka tidak bekerja hanya untuk gaji, atau hanya untuk promosi, tetapi bekerja atas nama tujuan organisasi.

Menurut (**YUNI & Wahyu Pratiwi, 2020**) employee engagement merupakan hubungan emosional dan intelektual yang tinggi yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya, organisasi, pimpinan, atau rekan kerja yang memberikan pengaruh untuk menambah nilai tambah dalam pekerjaannya. Seseorang yang telah memutuskan untuk bekerja dalam suatu perusahaan, namun

belum sepenuhnya menjalankan semua tugas-tugasnya maka ia dikatakan belum memiliki engagement atau keterikatan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Tabel 1.1

Tabel Kinerja Karyawan PT. Semen Padang 2018-2020

sTahun	Pelayanan	Integritas	Disiplin	Sikap	Kerjasama	Komitmen	Rata rata / tahun
2018	76.90	89.10	80.30	86.50	80.45	83.20	82.74
2019	8.80	76.35	82.50	88.55	87.25	84.10	84.43
2020	78.40	72.40	78.40	83.20	78.35	80.25	78.5

(sumber : Data karyawan PT. Semen Padang 2018-2020)

Dari Tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan pada PT. Semen Padang masih kurang memuaskan, karena terdapat penurunan kinerja karyawan. Kinerja karyawan tertinggi dapat dilihat pada tahun 2019 yang mana sebesar 84.43 lebih besar dari tahun sebelumnya 2018 yang hanya sebesar 82.74 namun terjadi lagi penurunan pada tahun 2020 menjadi sebesar 78.5.

Untuk target maksimal kinerja karyawan pada PT. Semen Padang seharusnya karyawan bekerja dengan maksimal supaya bisa tercapai tujuan perusahaan dengan cepat. Jadi, ketika menurunnya kinerja karyawan ini, artinya terdapat masalah yang menyebabkan ketidakstabilan kinerja karyawan pada PT. Semen Padang .

Ada banyak faktor yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan yaitu kesadaran untuk meningkatkan budaya organisasi masih rendah, hal ini dapat

dinyatakan dengan adanya gejala karyawan yang kurang disiplin masalah waktu yaitu karyawan sering datang terlambat, karyawan yang setiap harinya masi ada yang absen tanpa alasan yang jelas, karyawan yang menunda pekerjaan, pada waktu tertentu karyawan meninggalkan ruangan kerja tanpa alasan yang jelas, masih rendahnya keinginan karyawan untuk meningkatkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi dan masih ada karyawan belum memahami pengembangan karir dan upaya pencapaiannya, di buktikan dengan menurunnya tingkat integritas dan pelayanan, serta menurunnya komitmen organisasi dan juga sikap karyawan berpengaruh terhadap lingkungan kerja yang kurang menyenangkan berdampak pada employee engagement yang di rasakan pada karyawan tersebut.

Berdasarkan uraian di atas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul “**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI , PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI EMPLOYEE ENGAGEMENT SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. SEMEN PADANG ”**

1.2 Identifikasi Masalah

Permasalahan penelitian yang penulis ajukan ini dapat diidentifikasi permasalahannya sebagai berikut :

1. Kesadaran karyawan untuk meningkatkan budaya organisasi masih rendah pada PT. Semen Padang.

2. Karakteristik pekerjaan yang tidak sesuai dengan bidang keahlian pada PT. Semen Padang.
3. Kurangnya kesadaran karyawan terhadap pekerjaan yang dimiliki pada PT. Semen Padang.
4. Kurangnya keahlian karyawan dalam melaksanakan pekerjaan pada PT. Semen Padang.
5. Pengaruh pendidikan terhadap pengembangan karir membuat menurunnya kinerja karyawan pada PT. Semen Padang.
6. Kurangnya kesadaran karyawan untuk mengembangkan potensi yang sudah ada pada PT. Semen Padang.
7. Rendahnya motivasi karyawan untuk mengikuti pelatihan.
8. Kurangnya interaksi sesama karyawan, sehingga menyebabkan komitmen organisasi menurun pada PT. Semen Padang.
9. Kurangnya kecerdasan emosional pada beberapa karyawan PT. Semen Padang.
10. lingkungan kerja yang kurang menyenangkan membuat menurunnya motivasi kerja.
11. Kurangnya perhatian atasan terhadap bawahan dalam melakukan pekerjaan.

1.3 Batasan Masalah

Batasan-batasan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Masalah yang akan diteliti hanya dibatasi pada pengaruh budaya organisasi (X1), pengembangan karir (X2) komitmen organisasi (X3) kinerja karyawan (Y) employee engagement (Z) sebagai variabel intervening.
2. Penelitian dilakukan pada PT. Semen Padang.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh Terhadap employee engagement pada PT. Semen Padang?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh Terhadap employee engagement pada PT. Semen Padang?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh Terhadap employee engagement pada PT. Semen Padang?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh Terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Padang?
5. Apakah pengembangan karir berpengaruh Terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Padang?
6. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Padang?

7. Apakah employee engagement berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Padang?
8. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui employee engagement sebagai variabel intervening pada PT. Semen Padang?
9. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui employee engagement sebagai variabel intervening pada PT. Semen Padang?
10. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui employee engagement sebagai variabel intervening pada PT. Semen Padang?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi Terhadap employee engagement pada PT. Semen Padang
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir Terhadap employee engagement pada PT. Semen Padang.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi Terhadap employee engagement pada PT. Semen Padang.
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi Terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Padang.

5. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir Terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Padang.
6. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Padang.
7. Untuk mengetahui pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan PT. Semen Padang.
8. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan employee engagement sebagai variable intervening pada PT. Semen Padang.
9. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui employee engagement sebagai variable intervening pada PT. Semen Padang.
10. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui employee engagement sebagai variable intervening pada PT. Semen Padang.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti
 - a) Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan study pada Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.
 - b) Agar dapat menambah wawasan yang pernah peneliti peroleh selama dibangku perkuliahan, serta dapat membandingkan antara teori dan praktek dan berguna dimasa yang akan datang.

2. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber referensi atau bahan dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan dan riset terutama dalam konteks peningkatan sumber daya manusia.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Penulis mengharapkan penelitian ini dapat dijadikan masukan untuk pihak pihak yang memerlukan sebagian informasi dan hasil peneliti ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pembaca khususnya bagi yang sering melakukan penelitian. Penelitian ini bias menjadi dasar atau referensi untuk penelitian selanjutnya dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia.