

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Era modern yang serba dinamis seperti saat ini, karyawan Lembaga Pemerintah maupun Swasta dituntut untuk serba bisa dan mampu beradaptasi dengan lingkungan yang seringkali mengalami perubahan dan peningkatan persaingan. Menurut Bohlander (2017), sumber daya manusia merupakan kemampuan terintegrasi dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki oleh individu. Sumber daya ini dibangun agar mampu bersaing dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat. Manajemen kepegawaian dan sumber daya manusia (SDM) sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia diperusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan.

Karyawan merupakan orang-orang yang dikerjakan dalam suatu badan tertentu, baik di lembaga-lembaga pemerintahan maupun badan-badan usaha, bagi karyawan hal terpenting dalam pelaksanaan kegiatan adalah perencanaan mekanisme kerja yang efisien dan efektif karena ritme organisasi mengatakan bahwa manajer dan bawahan merupakan subjek dalam seluruh kegiatan pembangunan berkelanjutan perusahaan. Dengan demikian perusahaan adalah platform sumber daya manusia dengan pemikiran dan ide berbeda tetapi dengan tujuan yang sama. Menurut

(Hasibuan, 2019) efisiensi adalah hasil kerja yang di capai seseorang dengan melaksanakan tugas dibebankan kepadanya atas dasar kemampuan, pengalaman dan keikhlasan serta waktu. Tercapainya tujuan organisasi dapat dilihat dari kinerja sumber daya manusia organisasi, mulai dari pengelolaan internal hingga pengurus organisasi

Tingkat keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kepuasan kerja, karyawan yang merasa puas dalam bekerja diyakini akan berpengaruh terhadap output kinerjanya. Pendapat ini didukung oleh Robbins (2019), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima karyawan dan jumlah yang karyawan yakini seharusnya diterima. Penting bagi perusahaan memiliki karyawan-karyawan yang berperilaku positif, bisa diandalkan bisa membawa perusahaan kian maju, dengan merancang lingkungan kerja yang menjamin kenyamanan dan aman sehingga semua karyawan bisa maupun termotivasi untuk terlibat secara aktif. Karyawan yang merasakan nyaman cenderung mempunyai peluang guna mengembangkan dirinya dan otomatis hendak memperhatikan dan memperlihatkan kinerja yang makin baik. Jika perusahaan mampu merealisasikan dan memberikan lebih dari apa yang dijadikan keinginan karyawan maka mereka akan merasakan kepuasan kerja (Locke dalam Afuan, et al (2020). Semakin besar kebutuhan yang dapat dipenuhi, maka kepuasan kerja akan semakin tinggi dan begitu juga sebaliknya. Dalam penelitian ini terdapat beberapa faktor yang dapat

mempengaruhi kepuasan kerja seseorang yaitu *employee engagement* (keterikatan karyawan), budaya organisasi dan motivasi kerja.

Salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mencapai kepuasan kerja adalah *Employee engagement* (Paramarta, W. A., & Suastari, 2018). Karyawan harus aktif dan dapat memberikan kontribusi efektifnya kepada organisasi. Tingkat engagement yang tinggi dapat mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga mendapatkan kepuasan kerja. Kontribusi karyawan atau *employee engagement* adalah suatu proses yang melibatkan karyawan di semua tingkatan organisasi dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah. Dalam riset (Rachman, Lutfi; Dewanto, 2017) menemukan bahwa *employee engagement* secara langsung berpengaruh eksplisit dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan penafsiran karyawan akan bekerja dengan sungguh-sungguh sampai pekerjaannya selesai. Kepuasan kerja ditunjukkan karyawan dengan mencintai pekerjaannya dan kemauan untuk bekerjasama dengan rekan kerjanya serta menikmati kebersamaan tersebut. Keadaan ini yang menggambarkan kesediaan mereka untuk melaksanakan usaha ekstra demi tercapainya tujuan organisasi.

Selain *employee engagement* atau keterikatan karyawan, factor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah budaya organisasi. Menurut Lathans (2020) budaya organisasi adalah norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota organisasi akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya. Menurut Poerwati (2019) Pada tingkat organisasi, budaya

adalah seperangkat asumsi, keyakinan, nilai-nilai, dan persepsi anggota kelompok organisasi yang mempengaruhi dan membentuk sikap dan perilaku kelompok. Budaya organisasi mempengaruhi perilaku, praktik kerja, dan motivasi manajer dan bawahannya untuk mencapai kinerja organisasi. Mengidentifikasi dan memahami budaya organisasi dapat mempengaruhi keberhasilan dalam hal intelektual dan finansial dalam organisasi. Budaya organisasi dapat menjadi kekuatan dan pembeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi memberikan dampak terhadap kepuasan kerja karyawan karena dengan adanya rasa kurang puas dan tidak puas dalam bekerja dapat memberikan efek negative seorang karyawan, seperti karyawan menjadi kurang produktif, semangat bekerja karyawan menurun, tingkat ketidakhadiran karyawan meningkat, hingga munculnya rasa ingin keluar dari tempat kerja atau Turnover Intention. Lingkungan kerja dan budaya organisasi yang baik dan sehat akan memberikan tingkat kepuasan karyawannya dan akan menimbulkan efek positive seperti, lingkungan kerja yang nyaman, kualitas kerja yang lebih baik, karyawan lebih termotivasi untuk bekerja dan sebagainya

Pada dasarnya manusia mau melakukan sesuatu karena adanya suatu dorongan baik dari dalam dirinya maupun dari luar untuk memenuhi kebutuhannya, dorongan tersebut dinamakan motivasi. Oleh karena itu, factor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu motivasi kerja. Menurut Sumardjo & Priansa (2018, hlm. 202) motivasi kerja adalah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi karyawan untuk menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan sebagai upaya

mencapai tujuan organisasi. Motivasi juga dapat diartikan sebagai pemberian motif, penimbulkan motif atau hal yang menimbulkan dorongan. Peran karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi dan didukung oleh ketrampilan dan pengetahuan dalam melaksanakan sangat diperlukan. Pemberian motivasi kerja yang kurang juga dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun, oleh karena itu seorang pemimpin dalam memotivasi karyawan harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh para karyawan. Hal ini berarti bahwa salah satu faktor penentu tingkat keberhasilan suatu perusahaan adalah motivasi kerja karyawann.

Adapun yang menjadi obyek penelitian ini adalah pada PT. Pegadaian Ponorogo, yaitu salah satu perusahaan BUMN di Indonesia yang usahaintinya adalah bidang jasa penyaluran kredit kepada masyarakat atas dasar hukum gadai. Sebagai perusahaan yang mempunyai visi bahwa sumber daya manusia merupakan hal yang utama dalam usaha dan perkembangan perusahaan untuk mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan, maka setiap pegawai harus mempunyai kinerja yang tinggi, mengingat persaingan dengan yang lain semakin ketat saat ini dengan perusahaan pembiayaan atau keuangan.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan peneliti pada PT Pegadaian Ponorogo ditemukan adanya fenomena masalah terkait kepuasan kerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari kurangnya kepuasan kerja karyawan dalam segi pengembangan bakat atau pekerjaan yang dimiliki karena cenderung pekerjaan yang dilakukan hanya itu-itu saja, namun dengan seiring berjalannya waktu tidak ada perkembangan dari segi

kegiatan atau aktifitas yang mereka lakukan setiap harinya, selain itu sarana dan prasarana penunjang pekerjaan belum memuaskan karyawan dalam menyelesaikan tugas saat bekerja. Oleh karena itu kepuasan kerja karyawan masih dikatakan belum optimal. Selain itu fenomena masalah yang terjadi di PT Pegadaian Ponorogo adalah kurangnya keterikatan kerja karyawan terhadap pekerjaannya, seperti kurangnya pemahaman dan kepedulian terhadap lingkungan operasional perusahaan dan antusias karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Masalah lain yang berkaitan dengan budaya organisasi perusahaan diantaranya kurangnya teladan dari pimpinan maupun anggota karyawan yang lain dalam hal datang dan pulang kerja tepat pada waktunya sehingga hal tersebut membudaya atau menjadi tradisi sehingga banyak karyawan yang datang dan pulang juga tidak tepat waktunya. Untuk itu perusahaan harus dapat menciptakan budaya organisasi atau perusahaan yang positif. Beberapa aspek juga menunjukkan rendahnya motivasi kerja para karyawan, temuan di lapangan menunjukkan bahwa karyawan dalam melakukan pekerjaannya kurang semangat sehingga pencapaian kinerja karyawan masih kurang. Namun tidak dapat dipungkiri kondisi seseorang dalam bekerja tidak selamanya selalu semangat dan ada kalanya karyawan merasa lelah dan letih dengan pekerjaannya. Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Employee Engagement*, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Pegadaian Ponorogo.”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah yang berkaitan dengan penelitian yaitu:

1. Apakah *Employee Engagement* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Pegadaian Ponorogo?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Pegadaian Ponorogo?
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Pegadaian Ponorogo?
4. Apakah *Employee Engagement*, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Pegadaian Ponorogo?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, agar lebih terfokus maka dikemukakan tujuan penelitian sebagai berikut :

- a. Mengetahui pengaruh *Employee Engagement* terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Pegadaian Ponorogo.
- b. Mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Pegadaian Ponorogo.
- c. Mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Pegadaian Ponorogo.
- d. Mengetahui secara simultan pengaruh *Employee Engagement*, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di

PT Pegadaian Ponorogo.

2. Manfaat

Dengan dilakukannya penelitian ini, maka dapat diambil manfaat bagi beberapa pihak diantara lain sebagai berikut :

a. Bagi Fakultas dan Peneliti

Sebagai referensi (kepastakaan) dan masukan bagi pihak pihak yang memberikan informasi mengenai pengaruh *employee engagement*, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Pegadaian Ponorogo. Penelitian ini dapat dijadikan sarana untuk menambah pengetahuan dengan menerapkan ilmu yang diperoleh semasa pembelajaran saat kuliah dan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam pengembangan perusahaan dan pengambilan keputusan pada bidang pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam mencapai tujuan perusahaan dengan cara meningkatkan kinerja karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT Pegadaian Ponorogo.