

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting di dalam suatu organisasi. Setiap organisasi perlu mengetahui faktor-faktor yang bisa meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Pada dasarnya organisasi atau instansi tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang cakap dan terampil, tetapi organisasi mengharapkan karyawannya mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Hal ini disebabkan oleh keberhasilan suatu organisasi atau instansi akan ditentukan oleh faktor manusia atau pegawai dalam mencapai tujuannya. Seorang pegawai yang memiliki kinerja (hasil kerja atau karya yang dihasilkan) yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi atau instansi. Kemudian untuk memastikan kelancaran operasi semua kegiatan bisnis, organisasi atau instansi harus memiliki pegawai atau karyawan yang berpengalaman dan kompeten dalam menjalankan bisnis sebanyak mungkin untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Meningkatkan kinerja karyawan akan membantu perusahaan bertahan dalam lingkungan kompetitif yang tidak stabil. Akibatnya, upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah tantangan terbesar bagi manajemen, karena keberhasilan dalam mencapai tujuan bisnis dan kelangsungan hidup tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang disediakan. Banyak upaya telah dilakukan untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia, termasuk melalui kegiatan pelatihan. Kegiatan pelatihan terdiri dari menyediakan atau meningkatkan kemampuan dan keterampilan, dan menanamkan sikap karyawan yang akan sangat membantu mereka untuk memperbaiki kekurangan pekerjaan mereka di masa lalu, sehingga mereka dapat meningkatkan kinerja mereka.

Kinerja merupakan sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, secara keseluruhan hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan secara baik

dari segi kualitas maupun kuantitas (Sedarmayanti, 2010). Menurut Mathis dan Jackson (2002) bahwa kinerja karyawan pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi (Mathis dan Jackson, 2002). Beberapa faktor positif dapat meningkatkan kinerja karyawan. Yang pertama adalah motivasi untuk bekerja

Motivasi yang dimaksud berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan dan berkaitan erat dengan kepuasan pekerja dan performansi pekerjaan. Menurut Gomes (2013) mendefinisikan motivasi sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan dan berkaitan erat dengan kepuasan pekerja dan performansi pekerjaan. Motivasi juga mendukung perilaku seseorang sehingga seseorang ingin bekerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi sebagai dorongan adalah faktor penting untuk menjalankan pekerjaan secara optimal. Jika setiap pekerjaan dapat dikerjakan secara optimal, kinerja karyawan dapat dicapai sesuai dengan tujuan organisasi. Tanpa motivasi, seorang karyawan enggan melakukan pekerjaannya dengan baik. Kinerja karyawan dapat tercapai jika karyawan sendiri memiliki motivasi kerja yang tinggi. Menurut Hasibuan (2000) menyatakan perilaku seseorang dirangsang oleh keinginannya, kebutuhannya dan kepuasannya. Rangsangan ini datang dari diri sendiri dan dari luar atau dari lingkungan. Rangsangan dalam bentuk materi akan menciptakan "motif dan motivasi" yang mendorong seseorang untuk melakukan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan dari hasil yang diperoleh. Untuk meningkatkan kinerja selain motivasi juga diperlukan disiplin kerja. Kedisiplinan dalam suatu organisasi dapat ditegakkan jika sebagian besar peraturan-peraturannya ditaati oleh sebagian besar karyawan yang ada dalam organisasi tersebut dapat tercapai.

Menurut Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006), disiplin adalah kondisi yang ideal untuk mendukung pelaksanaan tugas sesuai dengan aturan

untuk mendukung optimalisasi pekerjaan. Menegakkan kedisiplinan penting bagi suatu organisasi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan. Salah satu syarat untuk disiplin yang harus dikembangkan di lingkungan kerja adalah bahwa ada pembagian kerja yang lengkap hingga karyawan atau petugas yang paling rendah, sehingga setiap orang secara sadar mengetahui apa pekerjaan mereka, bagaimana melakukannya, kapan awal dan akhir pekerjaan diminta. dan siapa yang bertanggung jawab atas hasil pekerjaan. Untuk alasan ini, disiplin harus dikembangkan untuk mengembangkan ketertiban dan efisiensi agar kinerja yang dilakukan mendapatkan hasil yang maksimal dan memuaskan. Dalam melakukan kinerja yang membutuhkan dorongan berupa motivasi dan kedisiplinan agar target yang diraih tercapai dan mendapatkan pencapaian hasil kerja yang maksimal maka akan timbul sebuah kepuasan dalam kinerja.

Menurut (Handoko, 2000) kepuasan kerja bersifat individual, masing-masing individu memiliki tingkatan kepuasan kerja yang berbeda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang diadopsi. Pihak manajemen harus dapat mendorong sumber daya manusia agar tetap produktif dalam mengerjakan tugasnya masing-masing. Tugas-tugas yang dimaksud adalah meningkatkan kepuasan kerja sehingga dapat mempertahankan karyawan, selain itu karyawan juga dapat dijadikan sebagai mitra utama yang baik dalam menunjang keberhasilan suatu organisasi, hal tersebut di harapkan dapat memotivasi karyawan serta membuat karyawan puas terhadap pekerjaan yang mereka jalani. Selain kepuasan, motivasi dan disiplin, *engagement* juga berpengaruh dalam kinerja karena mampu bersinergi dalam menciptakan pelayanan dan keamanan yang maksimal bagi masyarakat

Menurut Hewitt Associate dalam Bedarkar dan Pandita (2014) mendefinisikan bahwa *engagement* ialah suatu keterikatan karyawan sebagai sikap positif individu karyawan terhadap organisasi dan nilai organisasi. *Employing engagement* disebut juga sebagai komitmen terhadap kesuksesan pekerjaan. *Engagement* memiliki implikasi yang lebih jauh penting dan *engagement* dinilai lebih penting daripada kepuasan saja, yang mana dapat

memberikan informasi mengenai tingkat keterikatan karyawan terhadap faktor organisasi. Faktor ini mendorong karyawan untuk melakukan usaha yang maksimal melebihi yang diharapkan. Karyawan diharapkan mempunyai *engagement*, suatu keterlibatan, komitmen, keinginan untuk berkontribusi dan rasa memiliki (*ownership*) terhadap pekerjaan dan organisasi. Di dalam terminologi ini, termasuk pula di dalamnya timbulnya rasa saling percaya (*trust*), loyalitas terhadap pekerjaan dan perusahaan, serta kebanggaan terhadap organisasi dan semangat bekerjasama. Kondisi-kondisi tersebut yang kemudian melahirkan istilah *engagement*. *Engagement* menjadi penting dalam mengkonsepsualisasikan dan menentukan peranan modal manusia terhadap kinerja organisasi. Ilustrasinya adalah apabila suatu organisasi hanya memperhatikan tentang pendidikan, keahlian dan teknologi tanpa memikirkan disiplin dan motivasi kerja karyawan, maka pendidikan, keahlian dan teknologi yang tinggi sekalipun tidak akan memberikan hasil yang optimal, karena yang bersangkutan tidak dapat memanfaatkannya secara teratur. Oleh karena itu peningkatan motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja merupakan faktor yang perlu untuk diperhatikan dalam usaha mencapai kinerja yang tinggi dengan *engagement* sebagai alat penunjang motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja untuk mencapai kinerja karyawan yang lebih tinggi.

Penelitian ini mengambil objek penelitian pada Ditrektorat Kepolisian Perairan dan Udara (Dit Polairud) Polda Jatim yang merupakan salah satu subbagian pelaksana yang berada pada Kepolisian Negara Republik Indonesia (POLRI) yang melaksanakan tugas mengamankan perairan laut dan menjaga ketertiban masyarakat yang berhubungan atau berkaitan dengan perairan laut. Dalam penelitian ini diambil objek penelitian yaitu kantor Polairud di sepanjang pantai selatan dan pantai pantura Jawa Timur.

Dari beberapa hasil penelitian di atas, peneliti ingin mengetahui permasalahan yang terkait dengan kinerja di Ditrektorat Kepolisian Perairan dan Udara (Dit Polairud) Polda Jatim

## **2.1 Rumusan Permasalahan**

Permasalahan yang muncul dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh Motivasi terhadap *Employee Engagement*?
2. Apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap *Employee Engagement*?
3. Apakah terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Employee Engagement*?
4. Apakah terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Anggota?
5. Apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Anggota?
6. Apakah terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Anggota?
7. Apakah terdapat pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Anggota?

## **3.1 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian dilakukan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap *Employee Engagement*.
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap *Employee Engagement*.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Employee Engagement*.
4. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Anggota.
5. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Anggota.
6. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Anggota.
7. Untuk mengetahui pengaruh *Engagement Employee* terhadap Kinerja Anggota.

#### 4.1 Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat ganda baik teoritis maupun praktis sebagai berikut:

##### 1. Manfaat Teoritis

- a) Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi peneliti yaitu sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan berdasar pada disiplin ilmu yang diperoleh di perkuliahan khususnya yang berhubungan dengan motivasi, disiplin, kepuasan, *employee engagement* dan kinerja.
- b) Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pembaca yaitu untuk menambah informasi, sumbangan pemikiran dan bahan kajian dalam penelitian tentang pengaruh motivasi, disiplin dan kepuasan terhadap kinerja melalui *employee engagement* sebagai variabel *intervening*.

##### 2. Manfaat Praktisi

- a) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa sumbangan pemikiran terhadap institusi Polri guna membantu meningkatkan kinerja dan sikap profesionalisme anggota kepolisian, serta memberikan manfaat bagi masyarakat yang nantinya diharapkan masyarakat bersikap secara positif terhadap institusi Polri setelah Polri bisa lebih tanggap dan kompeten dalam menjalankan tugasnya sebagai aparatur negara.
- b) Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi para akademisi sebagai implikasi lebih lanjut dalam memberikan informasi guna menciptakan peningkatan kemampuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia yang mengarah pada kondisi kinerja pegawai anggota Polri.