BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi perusahaan, keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas menjadi penggerak dalam perusahaan. Penting sekali bagi perusahaan menempatkan sumber daya manusia dalam posisi yang sesuai. Selama bertahun-tahun sumber daya manusia kurang mendapat perhatian dalam perusahaan, penempatan pada posisi yang tidak sesuai dengan keahlian menjadi penghambat perkembangan perusahaan. Beberapa tahun terakhir perusahaan mulai menyadari pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan, dengan mulai memperkenalkan sumber daya manusia sebagai rekan bisnis dalam perusahaan.

Sumber daya manusia sebagai rekan bisnis menekankan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Perusahaan mulai menyadari pentingnya peran manajemen sumber daya manusia dalam perkembangan perusahaan, sebagai perencana, penggerak visi misi perusahaan, peningkatan serta pengukuran kinerja karyawannya. Ketika sumber daya manusia diposisikan pada posisi yang penting dan vital pada perusahaan maka diperlukan pengukuran sejauh mana sumber daya manusia berhasil melakukan tugasnya. Salah satu cara untuk mengukur dan mengevaluasi keberhasilan sumber daya manusia dalam menjalankan tugasnya yaitu dengan melakukan pengukuran kinerja.

Sumber daya manusia termasuk aset yang unik, merupakan satu-satuya aset bernyawa dan dapat menentukan keinginanya sendiri. Hal tersebut menyebabkan perusahaan membutuhkan perlakuan khusus untuk menangani sumber daya manusia, termasuk dalam pengukuran kinerjanya. Sumber daya manusia yang berkualitas akan sangat membantu dalam kelangsungan dan perkembangan perusahaan.

PT PLN (Persero) akan semakin selektif dalam memilih pekerja mana yang tepat untuk menyalurkan keahliannya dan dapat mengembangkan serta meningkatkan

kemampuannya. Jika perusahaan telah mendapat pekerja yang berkualitas, akan sedikit sulit bagi perusahaan untuk mempertahankan pekerja tersebut apabila pekerja tidak puas. Pekerja yang tidak puasa akan dengan mudah memilih meninggalkan perusahaan dan memilih perusahaan lain yang dinilai lebih memberi kepuasan bagi pekerja.

Kepuasan kerja merupakan variabel yang berpengaruh bagi pekerja untuk tetap bertahan dalam suatu perusahaan. Maka penting bagi perusahaan untuk dapat mempertahankan pekerjanya, membuat pekerjanya puas. Dengan pekerja yang puas maka mulai muncul rasa turut memiliki, hingga secara tidak langsung pekerja akan merasa terikat. Terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja yang dikemukakan oleh H. Shokrkon dan A. Naami (2009). Menurut mereka, produktifitas dapat meningkat seiring dengan peningkatan kepuasan kerja, karena kepuasan kerja merupakan pemicu semangat untuk meningkatakan produktifitas.

Rasa puas yang didapat karyawan akibat keberadaannya dalam perusahaan mendorong karyawaan untuk tetap bertahan dan terikat pada perusahaan. Susan Abraham (2012) mengemukakan bahwa Kepuasan terhadap pekerjaan cukup memberi dampak pada keterikatan pekerja pada perusahaan. Susan menambahkan peraturan perusahaan yang dibuat dengan baik dan dalam implementasinya tidak terjadi kerancuan memunculkan rasa puas pada pekerja sehingga menambah keterikatan pekerja.

Disisi lain beberapa peneliti mengungkapkan organizational citizenship behavior juga berdampak pada keterikatan karyawan pada perusahaan. A. Sridhar dan T. Thiruvenkadam (2014) mengungkapkan bahwa terdapat hubungan antara keterikatan karyawan dengan organizational citizenship behavior, dua tahun sebelumnya Nadeem Ahmed dkk (2012) mengungkapkan hasil penelitian yang serupa. Dalam penelitiannya Sridhar dan Thiruvenkadam (2014) menyatakan meskipun organizational citizenship behavior tidak berpengaruh langsung pada produk bisnis perusahaan namun berpengaruh pada kinerja individual dan budaya kerja dalam perusahaan. Ketika budaya kerja dan kinerja individual meningkat maka akan

berpengaruh pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Sedangkan dua tahun sebelumnya Nadeem Ahmed dkk (2012) lebih dahulu mengungkpkan pernyataan yang sama, bahwa ketika pekerja telah merasa terikat dengan pekerjaan dan perusahaannya maka besar kesempatan untuk melakukan perilaku ekstra dan kinerja yang efektif.

Beberapa penelitian terdahulu mengungkapkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara organizational citizenship behavior dengan kinerja karyawan, seperti yang diungkapkan oleh Lelei Joy Chelagat dkk (2015). Lelei Jot Chelagat dkk (2015) mengungkapkan bahwa setiap indikator pada organizational citizenship behavior memiliki pengaruh pada kinerja karyawan. Altruism mendorong setiap karyawan untuk memacu diri sendiri menyelesaikan pekerjaan yang sulit, disisi lain menolong teman sekerja yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa mengharapkan imbalan, membagi pengalaman dan pengetahuan pada teman sekerja. Hal tersebut mempengaruhi pekerja lain untuk terus bekerja dengan lebih baik sehingga meningkatkan kinerja secara bersama-sama, dan memberi dampak bagi kinerja perusahaan. Menilik beberapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai kepuasan dan organizational citizenship behavior terhadap kinerja karyawan melalui keterikatan karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang ada diatas berikut permasalahan yang akan dibahas :

1. Adakah pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Employee engagement ?
2. Adakah pengaruh Organizational Citizenship Behavior terhadap Employee engagement ?
3. Adakah pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja ?
4. Adakah pengaruh Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja ?
5. Adakah pengaruh Employee engagement terhadap Kinerja ?

6. Adakah pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja dengan Employee engagement sebagai variabel intervening ?
7. Adakah pengaruh Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja dengan Employee engagement sebagai variabel intervening ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan diadakannya penelitian ini untuk :

1. Menguji pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Employee Engagement.
2. Menguji pengaruh Organizational Citizenship Behavior terhadap Employee Engagement.
3. Menguji pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja.
4. Menguji pengaruh Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja.
5. Menguji pengaruh Employee engagement terhadap Kinerja.
6. Menguji pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja dengan Employee engagement sebagai variabel intervening.
7. Menguji pengaruh Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja melalui Employee engagement sebagai variabel intervening.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini, untuk :

1. Mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Employee Engagement.
2. Mengetahui pengaruh Organizational Citizenship Behavior terhadap Employee Engagement.
3. Mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja.
4. Mengetahui pengaruh Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja.
5. Mengetahui pengaruh Employee engagement terhadap Kinerja.
6. Mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja dengan Employee engagement sebagai variabel intervening.

7. Mengetahui pengaruh Organizational Citizenship Behavior terhadap kinerja melalui Employee engagement sebagai variabel intervening.