

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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 tersebut.

Saat ini, perkembangan terbaru memandang karyawan bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi perusahaan. Karena itu muncullah istilah baru diluar *Human resources* (HR), yaitu *Human Capital* (HC). Disini SDM dilihat bukan sekedar sebagai aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat dilipatgandakan, dan dikembangkan, bukan sebagai *liability* (beban). Disini perspektif SDM sebagai investasi bagi perusahaan. (Greer, Charles, 1995).

Dalam penelitian ini peneliti akan menggunakan Wisata Ndayung Adventure sebagai studi kasus. Wisata Ndayung Adventure adalah salah satu destinasi wisata yang terletak di desa Gubuklakah kecamatan Poncokusumo kabupaten Malang.

Persaingan dalam dunia bisnis khususnya pada sektor wisata membuat Ndayung Adventure di Poncokusumo Malang ini harus selalu dituntut agar selalu bertambah baik. Hal ini tidak mudah, karena terdapat persaingan yang semakin ketat. Salah satu faktor kunci keberhasilan dalam meningkatkan kinerja perusahaan harus diawali dari kinerja individu karyawan perusahaan tersebut. Kinerja karyawan yang semakin baik diharapkan dapat membawa dampak yang positif bagi kinerja perusahaan. Pencapaian agar karyawan mempunyai kinerja yang tinggi dan optimal, memang bukanlah hal yang

mudah dicapai. Berbagai perusahaan di manapun sering kali mengalami dan menemui kesulitan untuk mengidentifikasi dan memperkirakan faktor apakah yang menyebabkan rendahnya kinerja karyawan, dan faktor manakah yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan cukup sulit. Faktor yang berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan adalah komitmen organisasi yang dimiliki oleh setiap individu.

Komitmen organisasi, menjadi pengikat antara karyawan dengan perusahaan. Komitmen organisasi merupakan tingkat kepercayaan karyawan terhadap tujuan organisasi sehingga mendorong karyawan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut. Steers(1985) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi), loyalitas (keinginan untuk menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Steers berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai dan sasaran organisasinya. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi terdapat unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Selain kurangnya komitmen organisasi, maka faktor Kepuasan kerja merupakan penilaian dari karyawan itu sendiri yaitu seberapa jauh pekerjaannya atau keseluruhan memuaskan kebutuhannya dan secara umum dapat diberi batasan sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antar pimpinan dan dengan sesama karyawan (As,ad, 2000). Hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan terkait kinerja karyawan, bahwa karyawan adalah manusia bukan merupakan sebuah mesin, manusia mempunyai kehendak, kemauan, dan cita-cita. Mereka juga memiliki tujuan hidup tertentu yang akan mereka raih. Selain itu manusia mempunyai pemikiran dan pertimbangan-pertimbangan yang



menentukan sikap dan pendiriannya. Juga manusia merupakan makhluk sosial yang mempunyai teman untuk berinteraksi baik dirumahnya atau ditempat kerjanya maupun dimasyarakat luas. Sehingga perusahaan harus memahami apa yang dibutuhkan oleh karyawan sehingga mendorong terciptanya kepuasan kerja yang akan berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri.

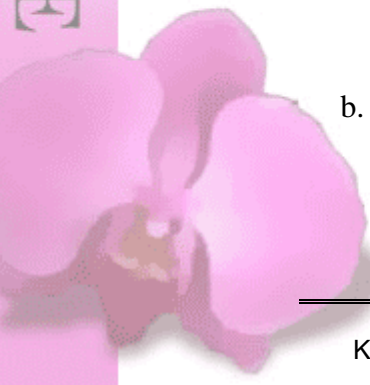
Selain aspek komitmen organisasi dan kepuasan kerja, yang tidak kalah pentingnya untuk tercapainya suatu kinerja karyawan yang baik adalah *employee engagement*. *Engagement* merupakan karakteristik seseorang yang menjalankan tugasnya pada tingkat yang sangat tinggi dalam menjalankan tugas baik dalam menjalankan tugasnya dan diluar tugasnya (in-role and extra-role performances) (Christian, Garza, and Slaughter, 2011). *Employee Engagement* merupakan salah satu cara untuk membuat karyawan memiliki loyalitas yang tinggi, seperti pendapat Macey dan Schneider (dikutip oleh Hermawan, 2011:16) yang menyatakan bahwa *employee engagement* membuat karyawan memiliki loyalitas yang lebih tinggi sehingga mengurangi keinginan untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela.

Memperhatikan hal ini, penulis akan menulis penelitian mengangkat salah satu masalah sumber daya manusia yang berkaitan dengan kinerja karyawan yang berjudul “pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan *employee engagement* sebagai variabel intervening (studi kasus pada wisata Ndayung Adventure di poncokusumo Malang) ”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang dirumuskan adalah sebagai berikut :

- a. Apakah ada pengaruh antara variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan?
- b. Apakah ada pengaruh antara variabel komitmen organisasi terhadap *employee engagement*?

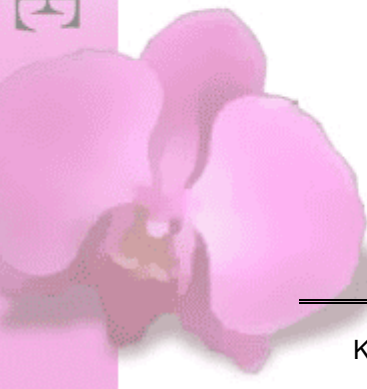


- c. Apakah ada pengaruh antara variabel kepuasan kerja *terhadap employee engagement*?
- d. Apakah ada pengaruh antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
- e. Apakah ada pengaruh antara variabel *employee engagement* terhadap kinerja karyawan?
- f. Apakah variabel *employee engagement* mampu meningkatkan hubungan antara variabel komitmen organisasi terhadap Kinerja Karyawan?
- g. Apakah variabel *employee engagement* mampu meningkatkan hubungan antara variabel kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut

- a. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
- b. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel komitmen organisasi terhadap *employee engagement*.
- c. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel kepuasan kerja terhadap *employee engagement*.
- d. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
- e. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel *employee engagement* terhadap kinerja karyawan.
- f. Untuk mengetahui Apakah variabel *employee engagement* mampu meningkatkan hubungan antara variabel komitmen organisasi terhadap Kinerja Karyawan.



- g. Untuk mengetahui Apakah variabel *employee engagement* mampu meningkatkan hubungan antara variabel kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Dapat mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
- b. Dapat mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel komitmen organisasi terhadap *employee engagement*.
- c. Dapat mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel kepuasan kerja terhadap *employee engagement*.
- d. Dapat mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
- e. Dapat mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel *employee engagement* terhadap kinerja karyawan.
- f. Dapat mengetahui Apakah variabel *employee engagement* mampu meningkatkan hubungan antara variabel komitmen organisasi terhadap Kinerja Karyawan.
- g. Dapat mengetahui Apakah variabel *employee engagement* mampu meningkatkan hubungan antara variabel kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan.

