

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi adalah suatu wadah yang didalamnya terdapat suatu tujuan yang ingin dicapai. Di dalam sebuah organisasi terdapat sekumpulan atau lebih dari dua orang yang memiliki keinginan untuk mencapai tujuan yang sama, sehingga dalam organisasi terdapat beberapa aturan yang telah ditetapkan dan disepakati secara bersama-sama. Salah satu cara dalam mencapai tujuan organisasi adalah terletak pada SDM (Sumber Daya Manusia). SDM merupakan sumber daya yang di butuhkan oleh perusahaan dalam mencapai tujuan.

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam sebuah organisasi. Sumber daya manusia adalah karyawan yang bekerja keras dan berperan untuk menjalankan operasional organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Organisasi perlu menghargai segala aspek dalam diri karyawan supaya SDM yang dimiliki instansi maupun perusahaan berkualitas dan memiliki kinerja yang unggul. Kinerja karyawan merupakan faktor penting bagi suatu perusahaan. Kinerja karyawan ditampilkan sebagai prestasi dan memiliki peranan dalam jangka waktu yang lama. Kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan dan keberlangsungan dalam memajukan organisasi, sehingga karyawan sangat di harapkan oleh organisasi atau perusahaan untuk bekerja

optimal dan memiliki komitmen terhadap segala tujuan dan aturan yang bersangkutan dengan berkembangnya organisasi.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang di emban oleh karyawan, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah faktor internal karyawan yang mana karyawan di tempatkan pada divisi yang sesuai dengan kompetensi dan keterampilan yang dimiliki, begitupula secara faktor lingkungan internal organisasi yang mendukung karyawan yang lain dalam penyelesaian tugasnya dan dapat saling membantu satu sama lain dalam menyelesaikan segala kewajiban yang ada, lebih mampu dan lebih berkompeten ketika di berikan tugas sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut, terakhir selain faktor internal karyawan dan faktor lingkungan internal organisasi ada pula faktor lain yang mempengaruhi yaitu faktor lingkungan eksternal organisasi dapat mendukung pelaksanaan tanggung jawab karyawan maka karyawan pula dapat merasa aman saat bekerja (Wirawan dalam Gusneti, 2014).

Maka dapat di katakan kinerja menurut Hasibuan (dalam Imawati.dkk, 2011) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Menurut Sedarmayanti (dalam Wahyuni, 2013) Kinerja adalah sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja dan kompetensi, sehingga karyawan dapat mewujudkan tujuan

dari organisasi maupun personal diri karyawan sendiri, Jadi dapat di simpulakankinerja adalah perilaku yang dapat dinilai sesuai standarisasi yang telah di tetapkan oleh oraganisasi, sehingga kineja dapat pula didefinisikan sebagai tolak ukur penilaian terhadap apa yang telah di capai oleh karyawan yang merupan gabungan antara kompetensi dan hasil kerja yang dapat di observasi secara subyektif dan dapat dievaluasi proses kerja karyawan sehingga memperlihatkan kompetensi yang relevan bagi organisasi,

Hasil wawancara yang dilakukan kepada bagian kepegawaian, didapatkan informasi bahwa UM-Jember saat ini khususnya pada karyawan tetap yang menjadi pondasi bagi kemajuan instansi adalah peran aktif karyawan terhadap penyelesaian tugas-tugas dan keefektifan dalam bekerja yang dilaksanakan oleh karyawan, karyawan ikut berperan aktif terhadap segala hal sesuai dengan standar oprasional prosedur yang telah di tentukan oleh pihak UM-Jember sendiri. Perilaku karyawan yang muncul setelah mendapatkan dukungan internal organisasi diantaranya adalah peran aktif dalam menjalankan tugas-tugas dan standar oprasional yang telah dirancang, masing-masing unit menjalankan tugas sesuai prosedur.

Kinerja yang tinggi dari karyawan diharapkan dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan, maka kinerja menjadi salah satu hal yang sangat di pertimbangkan sebagai peningkatan kualitas. Dalam pemenuhan kerja, karyawan sangat diharapkan memiliki *skill* atau keterampilan yang baik dalam menangani

pekerjaan, sebab dengan memiliki *skill* yang baik maka karyawan dapat menyelesaikan segala tugas-tugas yang telah di berikan oleh organisasi dan sebagai peningkatkan atas kinerja. Banyak upaya meningkatkan kinerja karyawan agar maksimal, yaitu dengan memberikan banyak kebijakan kepada para karyawan agar dapat merasa nyaman saat bekerja dan mampu memaksimalkan kinerjanya, kebijakan yang sudah di berikan kepada karyawan, seperti gaji pokok, tunjangan terhadap istri dan anak, tunjangan *over timedll*. Selain dalam tunjangan yang telah di berikan pihak UM-Jember kepada para karyawan, pihak UM-Jember juga melakukan pembinaan pada karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dan pemberian pelatihan untuk meningkatkan keterampilan kerjaseperti pelatihan surat menyurat pada bagian administrasi, tujuan diberikannya pelatihan surat menyurat yaitu untuk melatih *skill* dan meningkatkan kinerja karyawan pada bagian administrasi, sedangkan hal lain yang di lakukan selain itu pihak UM-Jember juga mangadakannya pengajian yang di dalamnya juga membahas tentang kinerja UM-Jember dan ada pula pertemuan rutin yang diadakan sebulan sekali, untuk mengevaluasi dan mengingatkan para karyawan tentang kinerja yang seharusnya menurut hasil wawancara dari bagian kepegawaian.

UM-Jember sebagai instansi yang memberikan pelayanan dalam lingkup pendidikan selalu memaksimalkan kinerja para karyawannya sebagai salah satu cara untuk membetuk kontribusi terhadap kepeduliannya kepada masyarakat

dalam mencerdaskan anak bangsa. Soemantri (dalam Purwanto 2015) menyatakan bahwa tata kelola Perguruan Tinggi yang efektif yaitu yang berkesesuaian dengan sasaran, tujuan serta budaya organisasi akan memberi kontribusi terhadap keberhasilan Perguruan Tinggi, jadi agar instansi pendidikan dapat bergerak secara efektif dalam pelayanan maka karyawan haruslah dapat menyesuaikan setiap kegiatan maupun hal-hal yang berkaitan dengan pelayanan terhadap mahasiswa sesuai dengan sasaran yang tepat, sehingga dapat menghasilkan tujuan yang diharapkan.

Ada beberapa hal pula yang ditemukan oleh peneliti yang berkaitan dengan kinerja di UM-Jember sesuai dari hasil observasi dan wawancara dari beberapa pihak. Salah satu karyawan bagian administrasi umum (pemeliharaan sarana dan prasarana) mengatakan bahwa dalam melaksanakan tugasnya, subjek lebih memilih untuk bersantai terlebih dahulu sebelum menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan, seperti lebih lama berada di kantin untuk mengobrol dengan karyawan yang lain, namun ketika sudah memulai pekerjaannya, karyawan tersebut mengerjakan tugasnya dengan sungguh-sungguh dan menyelesaikannya dengan cepat, terlihat dari hasil observasi bahwa karyawan tersebut tidak memerlukan waktu yang lama dalam menyelesaikan tugasnya dan adapula yang menyatakan bahwa karyawan dengan senang hati membantu teman-temannya ketika mengalami kesulitan maupun ketika tidak dapat mengerjakan pekerjaannya, dari hasil observasi sendiri, ketika karyawan pada jam kerja atau

dalam jam aktif, karyawan yang telah menyelesaikan pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan bersantai sejenak dan ada pula yang pergi ke kantin ketika jam aktif kerja.

Subjek kedua yang merupakan salah seorang staff bagian pengajaran menyatakan, saat terjadinya pembaharuan sistem seperti memasukan file-file yang berkaitan dengan rekapitulasi nilai maupun biodata mahasiswa yang awalnya manual menjadi online, para karyawan mengalami kesulitan karena harus beradaptasi dengan sistem online yang baru. Karyawan tersebut berusaha untuk mengerjakan sesuai dengan kemampuan yang bisa dilakukan. Ketika mendapat revisi (perbaikan) dari pimpinan, subjek merasa senang dan berusaha untuk memperbaikinya. Karyawan tersebut juga tidak sungkan untuk bertanya kepada karyawan lainnya yang dirasa leboh mampu untuk mengerjakan. Menurut subjek, tugas tersebut harus tetap dijalani walaupun di awal dirasa berat karena harus beradaptasi dengan sistem yang belum pernah dipegang sebelumnya. Ketika dirinya tidak mulai belajar untuk mengerjakan sistem secara *online* dari sekarang maka tugas yang menjadi tanggung jawabnya akan tertinggal dan menumpuk di kemudian hari, sehingga dapat memberikan beban tambahan yang harus di kerjakan.

Menurut Wisaksoono(2014) organisasi merupakan bagian dari bidang-bidang yang saling mempengaruhi satu sama lain, apabila salah satu dari bidang tersebut tidak berjalan dengan baik, maka akan mempengaruhi bidang bidang lain

yang terdapat didalam organisasi tersebut. Bidang tersebut dapat berjalan dengan semestinya jika individu-individu yang ada di dalamnya berproses sesuai dengan tanggung jawabnya, yang berarti selama karyawan atau individunya melaksanakan setiap tugas sesuai dengan tanggung jawabnya, maka organisasi tersebut akan berjalan dengan baik.

Keterlibatan peran aktif karyawan terhadap kegiatan-kegiatan yang dilakukan di setiap unit sangatlah di perlukan, ketika peran dari karyawan kurang optimal maka yang terjadi adalah terhambatnya penyelesaian terhadap kegiatan-kegiatan yang berlangsung, sehingga tugas-tugas seharusnya mampu terlaksana dan selesai tepat waktu menjadi kurang optimal, dikarenakan partisipasi dari karyawan pada masing-masing unit kurang optimal, sehingga karyawan haruslah memiliki kemauan dan tekad dalam bekerja, ulet serta gigih ketika menghadapi setiap permasalahan, memimiliki antusiasme dalam menyelesaikan tutgas-tugas yang di berikan, sehingga dapat menemukan arti dan tujuan dalam organisasi agar dapat berkembang dan terus maju.

Penelitian-penelitian terdahulu telah menemukan bahwa *work engagement* mempunyai dampak positif terhadap kinerja individu maupun organisasi. Karyawan yang *engaged* akan bekerja dengan semangat dan merasakan hubungan yang mendalam terhadap perusahaan atau organisasi tempat dimana karyawan bekerja. Karyawan mendorong adanya inovasi dan bergerak maju ke depan bersama organisasi menurut Truss dkk (dalam Nugroho, 2013). Karyawan yang

engaged akan membantu mengembalikan stabilitas dan profitabilitas organisasi setelah diterpa kesulitan, selain itu karyawan yang *engaged* akan bekerja secara aktif dan mencoba untuk menggapai dan berfikir untuk melakukan segala sesuatu secara lebih baik (Robertson, dalam Nugroho, 2013).

Robinson et al. (dalam Robertson, 2009) mendefinisikan *engagement* sebagai sikap positif pegawai menyikapi organisasi dan nilai-nilainya. Seseorang yang memiliki keterikatan sadar dalam pekerjaan dan bekerja secara baik untuk meningkatkan performansi kerja sebagai manfaat bagi organisasi. Ketika karyawan memiliki *Work Engagement* yang tinggi maka berdampak pula pada kinerja karyawan tersebut menurut Blau & Boal (dalam Kartiningsih, 2007). Oleh karena itu dengan semakin terlibatnya seorang karyawan dalam pekerjaannya, karyawan dapat menghasilkan kinerja yang tinggi karena karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi akan memandang bahwa pekerjaannya penting dan merupakan bagian dari hidupnya. Dari beberapa penelitian dari Blau & Boal (dalam Wisaksonom 2014) menyatakan bahwa *Work Engagement* memiliki hubungan positif terhadap kinerja seorang karyawan. Kekuatan dalam organisasi adalah SDM yang bekerja keras, sehingga sangat berkaitan dengan kinerja karyawan yaitu bagaimana karyawan bersikap dan bekerja dalam suatu perusahaan, tentunya akan berkaitan dengan kompetensi yang dimiliki, loyalitas, dan juga perilaku karyawan. Salah satu perilaku karyawan yang juga mempengaruhi kinerjanya adalah *Work Engagement*.

Menurut hasil wawancara dan observasi dilapangan, karyawan sering berperan aktif dalam mengerjakan setiap tugas seperti rela mengerjakan tugas-tugasnya di luar jam aktif kerja, seperti pada bagian sarana prasara, karyawan rela membantu mahasiswa hingga malam hari dan ada pula karyawan pada bagian administrasi yang menyelesaikan pekerjaannya hingga sore hari di kantor.

Engagment disebutkan sebagai sikap positif pada karyawan untuk menyikapi dan menilai di dalam organisasi. Nilai positif pada *Engagment* memiliki beberapa yaitu reward, control, dukungam komunitas dan sosial, serta beban kerja yang diterima. Karyawan yang memiliki dukungan komunitas bisa saja mampu meningkatkan kinerja berkat dukungan dari koleganya dengan begitu karyawan mampu mencapai tujuannya. *Reward* juga membuat karyawan bersemangat dengan apa yang dikerjakannya karena keterlibatan karyawan yang tinggi akan memandang bahwa pekerjaannya merupakan bagaian dari hidup.

Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada karyawan UM-Jember, di karena kinerja sangat penting untuk karyawan untuk menunjang kepuasan mahasiswa agar dapat merasa nyaman ketika ingin mengetahui atau menyelesaikan setiap kesulitan yang di alami, sehingga peran karyawan sangat penting dalam membantu mahasiswa untuk pemberian informas dan sejauh manakah keterikatan kerja yang telah di miliki karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri sehingga peneliti di sini ingin mengetahui adakah pengaruh Work Engagement terhadap kinerjaserta bagaimana karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dan bagaimana bentuk dedikasi dalam

menyesaikan tugas di dalam organisasi. *Work Engagment* memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan, karena kekuatan dalam organisasi yaitu SDM yang bekerja keras untuk mengembangkan dan memajukan organisasi. *Work Engagment* berpengaruh pada kinerja yaitu bagaimana karyawan bersikap dan bekerja dalam organisasi dengan kemampuan yang dimiliki, loyalitas, serta perilaku karyawan. Perilaku dalam bekerja juga memengaruhi kinerja karyawan.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah ini untuk mengetahui bagaimana pengaruh *Work Engagment* terhadap kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Jember.

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Work Engagment* terhadap kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Jember.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Memberikan sumbangan pemikiran psikologi khususnya dalam bidang psikologi Industri dan organisasi tentang pengaruh *Work Engagment* terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Universitas

- 1) Diharapkan dapat memberikan informasi pada pihak Universitas Muhammadiyah Jember dalam hal *Work Engagment* karyawan sehingga dapat menjadi pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

- 2) Diharapkan pihak Universitas dapat mengetahui tingkat *Work Engagement* dan Kinerja dari karyawan dan berguna dalam memberikan meningkatkan *Work Engagement* (keterlibatan kerja) karyawan sehingga dapat memaksimalkan kinerja karyawan.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian dengan judul “Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Universitas Muhammadiyah Jember”. Penelitian mengenai disiplin kerja dan kinerja karyawan ini sudah pernah diteliti sebelumnya oleh peneliti lain yaitu tentang:

1. Fudin Zainal Abidin (2013) “ Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja karyawan pada PT. Rekatama Putra Bandung. Penelitian mengungkapkan tentang disiplin kerja karyawan pada PT. Rekatama Putra Bandung dengan memilih karyawan Sebanyak 22 orang dan waktu kerja jam 9 pagi sampai jam 3 sore dan istirahat 1 jam, masalah yang di hadapi PT. Rekatama Putra Bandung yaitu tentang Kedisiplinan tentang kehadiran dan disiplin waktu dalam pekerjaan menyangkut pada prosedur dan petunjuk dikerjakan sesuai dengan kehendak hai tanpa memperhatikan SP teknis, metode yang di gunakan deskriptif, membantu dalam membandingkan dan menguraikan data dan menggunakan kuisioner sebagai metode pengumpulan data. Hasil bahwa disiplin karyawan PT. Rekatama Putra Bandung sangat baik.
2. Galih Aryo (2015) “Pengaruh disiplin Kerja dan gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan UD. Pustaka Pelajar Yogyakarta”. Adanya

indikasi yang belum optimal pada kinerja karyawan UD. Pustaka Pelajar Yogyakarta yang dapat terlihat dari kreatifitas karyawan. Masalah utama yang di hadapi oleh karyawan pada bagian setting yang merancang desain cover buku dan karyawan bagian editing. Teknik pengambilan data menggunakan asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasilnya kinerja yang tinggi pada karyawan dapat di peroleh dengan meningkatkan kedisiplinan dengan di awali adanya kesabaran menaati peraturan yang berlaku.

3. Penelitian sebelumnya tentang *engagement* dilakukan oleh Purwanti Wulansari dan Aurik Gustomo dengan judul Analisis Pengaruh *Total Returns* terhadap Tingkat *Engagement* Dosen Institut Teknologi Bandung tahun 2013. Kesamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama membahas tentang status di pekerjaan dengan tingkat *work engagement*, perbedaannya terletak pada variabel yang digunakan, dimana penelitian Purwanti dan Aurik menggunakan varibel lain yaitu kompensasi dan kesempatan berkembang. Perbedaan lain terletak pada subjek penelitian, dimana pada penelitian ini menggunakan subjek karyawan tetap UM-Jember

Penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti dengan judul “ Pengaruh *Work Engangement* Terhadap Kinerja Karyawan Di Universitas Muhammadiyah Jember “ berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang menjadi pembeda yaitu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui

pengaruh *Work Engagement* terhadap kinerja karyawan secara umum pada seluruh bagian karyawan tetap yang terdapat pada institusi pendidikan yang berlokasi di Universitas Muhammadiyah Jember. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan skala *diferensiasi sematik* pada variabel bebas dan variabel terikat yang di adaptasi dari penelitian sebelumnya.