

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur berkepentingan dalam organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, Perusahaantidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya Perusahaan memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu SDM-nya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif, dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. Kinerja karyawan telah menjadi pusat perhatian dari berbagai kalangan baik perusahaan atau Perusahaan secara umum.

Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama dalam suatu Perusahaan, dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan Perusahaan. Saat ini banyaknya perusahaan-perusahaan baru yang bermunculan sehingga persaingan pun semakin ketat. Banyaknya perusahaan yang kalah dalam persaingan di karenakan rendahnya kualitas pelayanan yang diberikan, Kualitas pelayanan perusahaan ini ditentukan oleh pelayanan yang diberikan oleh karyawan perusahaan itu

sendiri. Kualitas karyawan yang tinggi sangat dibutuhkan agar perusahaan dapat memperoleh keuntungan.

Perhatian yang begitu besar terhadap masalah kinerja dapat dipahami karena menyangkut efisiensi dan efektivitas penggunaan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Bagaimanapun juga, usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan suatu hal yang harus dilakukan oleh setiap pimpinan Perusahaan atau perusahaan. Berbagai upaya dilakukan dengan tujuan setiap karyawan dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Hal ini disebabkan apabila karyawan tidak dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, adalah suatu hal yang mustahil tujuan organisasi/perusahaan dapat dicapai.

Setiap organisasi harus lebih banyak menyesuaikan pengembangan strategi organisasi dengan mengandalkan kualitas sumber daya manusia sebagai faktor kunci sukses. Sehingga setiap individu dituntut untuk menyesuaikan diri secara adaptif dengan kompetensi yang harus dimiliki dalam melaksanakan pekerjaannya. Pada gilirannya, kompetensi harus diikuti oleh perubahan pengetahuan, kemampuan dan sikap – perilaku yang proporsional, arif dan bijaksana. Misalnya pengembangan sumber daya manusia di bidang produksi dan jasa harus berpihak pada orientasi pelayanan pelanggan. Tantangan persaingan global menuntut suatu perusahaan untuk dapat mengembangkan sumber daya manusia sehingga dapat meningkatkan daya saing perusahaan. Kualitas sumber daya manusia tidak lagi dipandang sebagai suatu asset yang bisa menyusut atau dihapuskan ketika umur ekonomisnya berakhir, namun sebagai modal dan senjata untuk berinovasi dan memenangkan persaingan. Strategi pengembangan yang berorientasi pada peningkatan pelayanan yang efisien, handal, aman, nyaman dan akrab dengan lingkungan menjadi bagian dari upaya peningkatan Kinerja karyawan.

CV. Sidorejo Furniture Lampung Timur adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang penjualan kebutuhan rumah tangga seperti meja makan, shofa dan kasur. CV. Sidorejo Furniture Lampung Timur terbentuk pada tanggal 09 agustus 2010. CV. Sidorejo Furniture Lampung Timur berlokasi di Jl. Ir. Sutami, Simpang Pete, Sidorejo, Kabupaten Lampung Timur, Lampung 34385. CV. Sidorejo Furniture Lampung Timur memiliki 35 karyawan pada masing masing bagiannya.

Tabel 1.1
Data Karyawan CV. Sidorejo Furniture Lampung Timur

Jabatan	Jumlah Karyawan
Administrasi	4
Keuangan	3
Oprasional	8
Costumer Service	2
Marketing	16
Jumlah	35

Sumber : CV. Sidorejo Furniture Lampung Timur, Tahun (2024)

Kinerja karyawan telah menjadi pusat perhatian dari berbagai kalangan baik perusahaan atau organisasi secara umum. Perhatian yang begitu besar terhadap masalah kinerja dapat dipahami karena menyangkut efisiensi dan efektivitas penggunaan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Bagaimanapun juga, usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan suatu hal yang harus dilakukan oleh setiap pimpinan organisasi atau perusahaan. Berbagai upaya dilakukan dengan tujuan setiap karyawan dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Hal ini disebabkan apabila karyawan tidak dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, adalah suatu hal yang mustahil tujuan organisasi/perusahaan dapat dicapai.

Kinerja merupakan ukuran keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai misinya dan menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki tingkat kemampuan tertentu. Paparang et al (2021) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara sah, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku dengan norma dan etika. Berikut Ini Tabel 1.2 Merupakan Data standar penilaian kinerja karyawan CV. Sidorejo Furniture Lampung Timur.

Tabel 1.2
Standar Penilaian Kinerja Karyawan CV. Sidorejo Furniture Lampung Timur Tahun 2024

Range Nilai (%)	Keterangan
91 – 100	Sangat Baik
76 – 90	Baik
65 – 75	Cukup
51 – 64	Kurang Baik
< 50	Buruk

Sumber : CV. Sidorejo Furniture Lampung Timur. Tahun 2024

Tabel 1.2 merupakan standar penilaian kinerja karyawan yang di lakukan CV. Sidorejo Furniture Lampung Timur untuk menilai kinerja yang dilakukan karyawan, faktor penilaian kinerja di PT. Guna Bakti. Berikut ini hasil penilaian kinerja karyawan CV. Sidorejo Furniture Lampung Timur.

Tabel 1.3
Hasil Penilaian Kinerja Karyawan CV. Sidorejo Furniture Lampung
Timur Tahun 2023

No.	Kriteria Penilaian Perusahaan	Bobot Penilaian Perusahaan (%)	Bobot Pencapaian Tahun 2023 (%)	Keterangan
1	Kesesuaian pesanan	100	62	Kurang Baik
2	Waktu pengerjaan	100	73	Cukup
3	Waktu pengiriman	100	70	Cukup
4	Inovasi	100	87	Baik
5	Kerja Sama	100	61	Kurang Baik
6	Handling Compalin	100	71	Cukup
Total			70	Cukup

Sumber : CV. Sidorejo Furniture Lampung Timur. Tahun 2024

Tabel 1.3 menjelaskan hasil penilaian kinerja karyawan di CV. Sidorejo Furniture Lampung Timur dengan target perusahaan yaitu 100%. Data tersebut menjelaskan bahwa kinerja karyawan CV. Sidorejo Furniture Lampung Timur pada tahun 2023 masuk dalam kategori cukup dengan presentase 70%. Hal ini menunjukkan bahwa pencapaian karyawan masih jauh dari target yang diberikan perusahaan, yang disebabkan karena masih terdapat permasalahan mengenai kinerja karyawan pada perusahaan.

Berdasarkan fenomena dan hasil penilaian kinerja karyawan dapat ditarik kesimpulan sementara bahwa hasil kinerja karyawan belum maksimal karena masuk dalam katagori cukup, untuk mengetahui lebih jelas tentang permasalahan penilaian karyawan pada CV. Sidorejo Furniture Lampung Timur pada tahun 2023 tersebut, berikut penulis akan memaparkan fenomena dari permasalahan kinerja karyawan yang terjadi diperusahaan CV. Sidorejo Furniture Lampung Timur.

Berdasarkan hasil wawancara penulis terhadap pihak perusahaan terkait kinerja karyawan, Manager menjelaskan Permasalahan tersebut meliputi menurunnya jumlah penjualan perusahaan, keterlambatan pembuatan laporan kerja harian, berisitirahat melebihi jam kerja, dan juga pengiriman pesanan konsumen yang tidak tepat dari tanggal yang telah disepakati antara perusahaan dan konsumen, hal tersebut tentu memicu para konsumen melayangkan komplain terhadap perusahaan karena ketidak sesuaian perusahaan terhadap waktu pengiriman, keterlambatan disebabkan karena beberapa hal yaitu minimnya pengetahuan karyawan dalam proses loading barang, pembuatan surat izin bongkar muat barang di Pelabuhan yang tidak langsung di proses, dan juga minimnya kerja sama dan komunikasi sesama karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

Faktor utama penyebab kurang baiknya kinerja karyawan iyalah *employee engagement*, *Employee Engagement* merupakan tingkah laku secara sadar karyawan yang secara sukarela melakukan yang terbaik untuk pekerjaannya, baik secara fisik, psikologis, dan emosional demi mencapai keberhasilan perusahaan. Andrian Noviardy (2020) *Employee Engagement* merupakan keterikatan kerja karyawan terhadap perusahaan, *Employee Engagement* juga sering disebut *Work Engagement*. Kata *Employee* artinya adalah karyawan, Sedangkan *Engagement* berarti keterikatan. Aspek *Engagement* organisasi didefinisikan sebagai sikap positif yang dimiliki terhadap organisasi dan nilai-nilainya.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap pihak CV. Sidorejo Furniture Lampung Timur, manager menjelaskan bahwa penerapan *Employee Engagement* diperusahaan masih kurang baik dimana dedikasi yang diberikan karyawan masih kurang baik terlihat dari tingginya sifat senioritas sesama karyawan, kurangnya kerja sama sesama karyawan, sering terjadi miss comunication dan juga tingkat keluar masuk karyawan yang ukup tinggi. Hal tersebut diduga menyebabkan kinerja karyawan menjadi kurang baik.

Faktor utama penyebab kurang baiknya kinerja karyawan ialah budaya organisasi, Budaya Organisasi adalah suatu karakteristik yang ada pada sebuah organisasi dan menjadi pedoman organisasi tersebut sehingga membedakannya dengan organisasi lain. Dengan kata lain, Budaya Organisasi adalah norma perilaku dan nilai-nilai yang dipahami dan diterima oleh semua anggota organisasi dan digunakan sebagai dasar dalam aturan perilaku dalam organisasi tersebut. Menurut (Sarumaha et al 2018) Pada dasarnya Budaya Organisasi merupakan suatu identitas bagi sebuah organisasi. Semakin kuat suatu budaya yang diterapkan oleh anggota organisasi, maka akan semakin kuat suatu karakteristik budaya organisasi yang melekat dalam suatu organisasi. Karakteristik inilah yang memberikan suatu jati diri atau perbedaan suatu organisasi dengan organisasi lainnya.

Budaya organisasi berfungsi sebagai pengikat seluruh komponen organisasi, menentukan identitas, suntikan energi, motivator, dan dapat dijadikan pedoman bagi anggota organisasi. Kinerja karyawan akan sangat baik jika penerapan budaya organisasi dilakukan sesuai dengan ketentuan perusahaan tempat karyawan berkerja, dengan begitu tujuan perusahaan akan mudah tercapai. Keberhasilan suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya dan kerja sama karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Penerapan kecerdasan emosional dan budaya organisasi didalam suatu perusahaan sangat penting agar tercapainya kinerja karyawan yang baik.

CV. Sidorejo Furniture Lampung Timur memiliki budaya organisasi yang diletakan hampir diseluruh sudut area kerja yaitu “fokus, kerja sama dan terpilih terpercaya serta diperhitungkan di indonesia”. Nilai Perusahaan CV. Sidorejo Furniture Lampung Timur fokus pada pengerahan sumber daya manusia (Karyawan) dalam memberikan pelayanan yang lebih baik kepada

konsumen dilakukan untuk meningkatkan kepercayaan konsumen dan efektivitas kinerja CV. Sidorejo Furniture Lampung Timur sendiri.

Berdasarkan wawancara Budaya Organisasi yang terjadi pada perusahaan CV. Sidorejo Furniture Lampung Timur masih kurang baik, dimana karyawan belum dapat menerapkan dengan baik. Kurangnya kerja sama sesama karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan team, kurangnya tingkat ketelitian karyawan dalam mengerjakan tugas dan berdampak kepada penyelesaian pekerjaan menjadi tidak tepat waktu, dan juga hasil pekerjaan yang kurang baik terlihat dari laporan kerja harian karyawan yang sering terjadi masalah dalam penulisannya. Jika budaya organisasi yang ada di perusahaan tidak di jalankan dengan baik maka akan berdampak kepada rendahnya penilaian kinerja karyawan dikarenakan lemahnya penerapan Budaya Organisasi yang ada di perusahaan tidak di jalankan dengan aturan yang ada.

Dalam Hal peningkatan Kinerja karyawan, maka perusahaan harus memperhatikan aspek penting seperti *employee engagement* dan budaya organisasi. Keberhasilan suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya dan kerja sama karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Berdasarkan uraian terebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait dengan judul “**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. SIDOREJO FURNITURE LAMPUNG TIMUR**”

1.2 Perumusan Masalah

Adapun permasalahan yang diolah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Sidorejo Furniture Lampung Timur?

2. Apakah Terdapat Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Sidorejo Furniture Lampung Timur?
3. Apakah Terdapat Pengaruh *Employee Engagement* dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Sidorejo Furniture Lampung Timur?

1.3 Ruang Lingkup penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas maka ruang lingkup dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup ini adalah karyawan pada seluruh divisi CV. Sidorejo Furniture Lampung Timur.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah *Employee Engagement*, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan CV. Sidorejo Furniture Lampung Timur

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat pada penelitian ini adalah CV. Sidorejo Furniture Lampung Timur di Jl. Ir. Sutami, Simpang Pete, Sidorejo, Kabupaten Lampung Timur, Lampung 34385

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini Februari 2024 s.d Agustus 2024

1.4 Tujuan Pnelitian

1. Untuk Mengetahui apakah *Employee Engagement* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV. Sidorejo Furniture Lampung Timur.
2. Untuk Mengetahui apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV. Sidorejo Furniture Lampung Timur.

3. Untuk Mengetahui apakah *Employee Engagement* dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV. Sidorejo Furniture Lampung Timur.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil peneliti ini sebagai berikut:

1.5.1 Bagi Peneliti

Menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti, Khususnya dalam bidang Ekonomi yang berhubungan dengan *Employee Engagement*, Budaya Organisasi serta telah lebih mendukung teori-teori yang telah ada berkaitan dengan masalah yang telah diteliti serta mengimplementasikan dan memperkaya ilmu pengetahuan yang lebih didapat dibangku perkuliahan.

1.5.2 Bagi Perusahaan

Bagi CV. Sidorejo Furniture Lampung Timur, peneliti ini diharapkan dapat menjadi bahan pemikiran dan informasi akan hal-hal yang membuat kepuasan kerja karyawan meningkat.

1.5.3 Bagi Institusi

Menambah referensi perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis IBI Darmajaya

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini, pembahasan dan penyajian hasil penelitian akan disusun dengan materi sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan tentang “Pengaruh *Employee Engagement* dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan CV. Sidorejo Furniture Lampung Timur”

BAB II : LANDASAN TEORI

Berisikan teori-teori yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia, *Employee Engagement*, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan, kerangka pikir dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang jenis dan penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi, sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, metode analisis data, serta pengujian hipotesis mengenai *Employee Engagement* dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sidorejo Furniture Lampung Timur.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang hasil dan pembahasan mengenai *Employee Engagement* dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sidorejo Furniture Lampung Timur.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini berisikan simpulan dan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN**