

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Tiap organisasi yang bersifat swasta ataupun organisasi pemerintahan pada dasarnya memiliki penilaian bahwasannya karyawan adalah salah satu faktor terpenting guna mengukur berhasilnya keseluruhan kegiatan pada organisasinya. Dalam hal ini peran dari seorang pemimpin sangat menentukan agar karyawan bisa melakukan pekerjaan secara benar dan memperoleh prestasi kerja yang diinginkan. Karyawan menjadi aset yang senantiasa berkembang dan bersifat dinamis. Dibutuhkan suatu ketrampilan dan kemampuan guna mendorong karyawan untuk bisa melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya.

Kinerja karyawan pada dasarnya adalah memiliki sifat individual, hal tersebut adalah dikarenakan setiap individu karyawan memiliki tingkatan kemampuan yang berbeda satu sama lain dalam melaksanakan tugasnya. Kuantitas serta kualitas hasil dari pekerjaan setiap karyawan dalam menjalankan tugas dan perannya sesuai dengan bentuk tanggung jawab yang telah dibebankan kepada karyawan, hal tersebut adalah pengertian pengertian dari kinerja atau prestasi kerja (Mangkunegara 2017: 67).

Kepolisian adalah suatu lembaga keamanan milik Negara Kesatuan Republik Indonesia yang memiliki peran guna perlindungan, pengayoman dan pelayanan dan untuk penegakan hukum (Peraturan Kapolri Nomor 22 Tahun 2010). Hal tersebut memperlihatkan bahwa pekerjaan anggota dijadikan aspek penting guna memperhatikan agar keseluruhan tugas utama yang terdapat di Kepolisian bisa terlaksana sebagaimana dengan ruang lingkupnya. Salah satu komponen dari kepolisian di Indonesia yaitu Brigade Mobil (Brimob) pada hal tersebut Kesatuan Kompi 2 Batalyon A Satbrimob Polda Jawa Timur yang bahu-membahu menciptakan peran sebagai lembaga keamanan negara pada kondisi apa saja. Keberadaan Brimob

diinginkan bisa selalu bersiap pada bentuk antisipasi terjadinya suatu ancaman yang memiliki resiko mengganggu keamanan dan ketertiban suatu negara.

Banyak kejadian pergolakan maupun kerusuhan yang ada di tanah air memiliki resiko dan mengakibatkan tindak kekerasan yang bukan hanya membawa ancaman bagi masyarakat tetapi juga keselamatan anggota Brimob tersebut. Hal tersebut diperparah dengan adanya medan yang mungkin sulit ketika anggota Kesatuan Kompi 2 Batalyon A Satbrimob Polda Jawa Timur bertugas ke tempat dengan kewajiban bagi anggota Brimob untuk mempunyai kekuatan yang besar baik fisik maupun psikologisnya. Observasi pertama yang dihasilkan didapatkan bahwa sebagian kecil anggota tetap melakukan pekerjaannya dengan pengawasan yang ketat. Hal tersebut memperlihatkan bahwa kinerja para Anggota Pada Kesatuan Kompi 2 Batalyon A Satbrimob Polda Jawa Timur masih belum maksimal.

Salah satu faktor yang bisa membawa pengaruh dan memaksimalkan pekerjaan personil yaitu *perceived organizational support*. Rhoades serta Eisenberg pada Atmaja (2019:1-6), menyatakan *perceived organizational support* dijadikan anggapan karyawan terkait seberapa jauh organisasi menyajikan dukungannya terhadap karyawan dan seberapa jauh persiapan organisasi untuk menyajikan bantuan ketika diperlukan, tak hanya itu anggapan terkait *perceived organizational support* pun memiliki korelasi dengan anggapan karyawan terkait seberapa jauh organisasi memberikan penilaian kontribusi mereka serta kepekaan organisasi terhadap sejahteranya karyawan. Tujuan dan penilaian yang terdapat pada perusahaan akan jadi ringan untuk diwujudkan jika ada *perceived organizational support*. Semakin banyaknya dukungan organisasi, menjadikan karyawan lebih memiliki perasaan tanggung jawab serta menyajikan pekerjaan terbaiknya pada organisasi, (Robbins dan Coulter, 2014:405).

Organisasi yang menghormati setiap kontribusi karyawannya, peka terhadap kesejahteraannya, akan menimbulkan akibat terhadap karyawan yang merasakan mempunyai keterikatan dengan organisasi itu, apabila terdapat rasa terikat pada diri karyawan, maka akan

terlihat dari kontribusi karyawan yang begitu baik, pengorbanan yang besar serta tingkat loyalitas yang tinggi, apabila keseluruhan tersebut terjadi maka pekerjaan dalam organisasi akan jadi meningkat dan memberikan kemudahan organisasi mewujudkan keberhasilannya. Seorang karyawan mendapatkan dukungan oleh organisasi di lingkungannya bekerja yang dapat memenuhi keperluan dan memberikan kesejahteraan atas kehidupannya, sehingga anggapan dukungan organisasi akan mengakibatkan seorang karyawan memiliki rasa timbal balik atas apa yang diberikan oleh organisasi sebagaimana kemampuannya dalam memberikan pekerjaan yang baik (Prastyo dan Frianto, 2020).

Selain dukungan organisasi, keberadaan kepuasan kerja menjadi faktor terpenting juga yang harus dilihat atas peningkatan kinerja karyawannya. Kepuasan kerja memiliki korelasi dengan karyawan sebagai bentuk aktualisasi diri terhadap organisasi berdasarkan hal yang pernah dialami. Kepuasan kerja terlihat penting pada organisasi, dikarenakan kepuasan kerja menyajikan penilaian yang positif guna mewujudkan suksesnya organisasi. Kepuasan kerja memiliki korelasi dengan organisasi, individu serta faktor interpersonal lainnya. Faktor organisasional itu membawa pengaruh pada kepuasan kerja karyawannya, stres emosional, otonomi karyawan serta beberapa pekerjaan mingguan pada setiap bulannya (Siswanti, 2020).

Kepuasan kerja adalah sebuah tindakan individu pada pekerjaannya sebagai pembeda diantara banyaknya hasil yang didapatkan pekerja dan banyaknya keyakinan yang harus diambil. Rasa puas dalam kerja memiliki keterkaitan atas perilaku dari karyawan pada tugasnya sendiri, kerjasama yang dilakukan diantara pihak pimpinan dan karyawan serta situasi dalam bekerja, (Adiyasa, 2019).

Pada suatu organisasi, kepuasan kerja yang menciptakan kenyamanan dan rasa puas serta alat bantu kerja yang baik bisa mengembangkan kinerja karyawannya. Sebagaimana yang dikatakan Mangkunegara (2017:117) kepuasan kerja merupakan rasa yang dapat menjadi penyebab atau tidak bagi karyawan untuk memiliki hubungan dengan pekerjaannya serta keadaan dirinya. Kepuasan kerja bisa diperoleh apabila karyawan memiliki rasa seluruh

harapannya bisa terpenuhi saat melakukan pekerjaannya. Harapan karyawan yang dipenuhi bisa dilaksanakan perusahaan untuk dijadikan motivasi dalam bekerja, sehingga apabila karyawannya terdorong, maka harapan yang hendak diwujudkan pada pekerjaannya dapat dipenuhi dan akan menyebabkan perasaan puas pada kinerjanya.

Kepuasan kerja yang rendah bisa menyebabkan beberapa dampak negatif bagi dorongan kerja karyawan yang meliputi lambannya penyelesaian pekerjaan, banyaknya *turn-over* pegawai dan mangkir kerja. Padahal bagi karyawan dan instansi yang lebih terpuaskan senantiasa lebih efektif jika dibandingkan pegawai dan instansi yang tidak memuaskan. Pegawai yang terpuaskan dapat membawa pengaruh bagi organisasi atas kinerja yang dilakukan, karena kepuasan dalam bekerja dapat dijadikan proses pengembangan dirinya. Hal tersebut ditunjukkan di lapangan bagi karyawan, yang mana mereka akan senantiasa mengapresiasi hasil atas capaian dalam memenuhi tujuan dalam sebuah organisasi, (Handoko 2016:196).

Employee engagement merupakan faktor lainnya yang bisa dijadikan acuan atas meningkatnya kinerja para anggota. *Employee engagement* adalah suatu janji emosional pada organisasi dan tujuan, janji emosional tersebut memberikan arti apabila karyawan bersungguh-sungguh dan memiliki kepedulian terhadap pekerjaannya, tanggung jawab dan tugasnya pada perusahaan. *Employee engagement* yang pertama diartikan oleh Khan (1990) pada Rahmadalena, (2020) yakni beberapa usaha atas organisasi guna mengikatkan dirinya dengan peran mereka dalam pekerjaannya. Ciri-ciri pekerjaan yaitu dalam usahanya mengidentifikasi ciri tugas atas pekerjaannya, bagaimana ciri khas tersebut digabungkan guna menciptakan pekerjaan yang memiliki perbedaan serta korelasinya dengan dorongan, kinerja karyawan dan kepuasan kerja.

Bagi Schaufeli, (2013,6). *engagement* adalah tindakan positif yang penuh dengan dorongan dan makna yang dicirikan dengan adanya semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*) dan penyerapan (*absorption*). Semangat (*vigor*) dicontohkan berdasarkan tingkatan energi yang

resilensi, tinggi serta harapan guna mengusahakan dan tidak menyerah saat terdapat hal yang menantang. Dedikasi (*dedication*) dicontohkan sebagai perasaan yang antusias, bernilai, inspirasi, menantang dan berharga. Penyerapan (*absorption*) dicontohkan sebagai konsentrasi yang maksimal atas tugas-tugasnya.

Employee engagement sendiri adalah suatu rancangan yang memiliki keyakinan dapat mengacu peningkatan kinerja bagi karyawan, dikarenakan *employee engagement* tersebut dijadikan kondisi dimana dalam organisasi anggotanya melakukan peran atas pekerjaannya, bekerja dan mengaktualisasi diri sendiri dengan cara fisik (kekuatan yang upayakan karyawan saat melakukan tugas dan perannya), kognitif (karyawan mempunyai harapan atas organisasi, kepemimpinan serta situasi kerja pada organisasi) serta emosional (terdiri atas perasaan karyawan pada organisasi saat melakukan kinerja mereka (Wicaksono, 2019).

Employee engagement membawa pengaruh yang penting pada kinerja karyawan, karena adanya perasaan yang berhubungan dan tertarik (*engaged*) tersebut kemudian dibangun karyawan bersama perusahaan tempat karyawan bekerja menjadi bagian yang penting. *Sense of belonging* keduanya pun bisa menyajikan *feedback* terhadap loyalitas dan manajemen di perusahaan. Bentuk terikat yang telah dibangun tersebut selalu menimbulkan rasa kritis yang positif terhadap karyawannya (Wicaksono, 2019). Karyawan yang mempunyai hubungan ketertarikan secara emosional akan membaktikan dirinya terhadap perusahaan serta dengan partisipasi yang maksimal pada tugas dan perannya dan memberikan antusias cukup besar bagi suksesnya perusahaan serta diri sendiri.

Berbagai penelitian yang sudah dilaksanakan berhubungan dengan beberapa faktor yang membawa pengaruh pada kinerja karyawan sebagaimana dilaksanakan oleh Atmaja (2019) serta Prastyo dan Frianto (2020) yang menyajikan *perceived organizational support* menimbulkan dampak yang penting bagi kinerja karyawan. Perbedaan hasil yang diberikan didalam pelaksanaan penelitian oleh Agustiningrum (2016) dan Ramdhani (2018) yang

menunjukkan *perceived organizational support* membawa dampak yang tidak terlalu penting pada kinerja karyawan.

Pelaksanaan penelitian oleh Mariska (2018) menunjukkan kepuasan kerja membawa pengaruh signifikan pada kinerja karyawan, sedangkan hasil penelitian yang dilaksanakan oleh Adiyasa (2019) menampilkan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang tidak signifikan pada kinerja karyawannya.

Penelitian yang dihasilkan lebih lanjut berhubungan atas kaitannya antara *employee engagement* dan kinerja karyawan dilaksanakan oleh Mariska (2018) dan Prastyo serta Frianto (2020) memperlihatkan *employee engagement* memiliki kontrol yang signifikan pada kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan hasil yang diberikan atas penelitian yang dilaksanakan oleh Yusuf *et.al* (2019) dan Rahmadalena (2020) bahwasannya *employee engagement* membawa pengaruh tidak signifikan pada kinerja karyawannya.

Pada penelitian yang sebelumnya menunjukkan hasil yang tidak konsisten, dalam penelitian yang terdahulu menjelaskan adanya keterkaitan diantara *perceived organizational support*, *employee engagement* serta kepuasan kerja dalam kinerja karyawan menjadi peristiwa yang kemudian melatarbelakangi dilaksanakannya penelitian kembali. Berdasarkan hal yang telah dijelaskan diatas dengan demikian dalam penelitian ini peneliti mengambil judul berupa “***Pengaruh Perceived Organizational Support, Kepuasan Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Anggota Pada Kesatuan Kompi 2 Batalyon A Satbrimob Polda Jawa Timur***”.

1.2. Rumusan Masalah

Sebagaimana latar belakang permasalahan yang diuraikan tersebut, maka perlu dirumuskan masalahnya, sebagai berikut :

1. Apakah *Perceived Organizational Support* memiliki pengaruh bagi kinerja anggota pada Kesatuan Kompi 2 Batalyon A Satbrimob Polda Jawa Timur ?
2. Apakah kepuasan memiliki pengaruh bagi kinerja anggota pada Kesatuan Kompi 2 Batalyon A Satbrimob Polda Jawa Timur ?
3. Apakah *employee engagement* memiliki pengaruh bagi kinerja anggota pada Kesatuan Kompi 2 Batalyon A Satbrimob Polda Jawa Timur ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini ialah guna menganalisis dan menguji :

1. Pengaruh *Perceived Organizational Support* bagi kinerja anggota pada Kesatuan Kompi 2 Batalyon A Satbrimob Polda Jawa Timur.
2. Pengaruh kepuasan bagi kinerja anggota pada Kesatuan Kompi 2 Batalyon Satbrimob A Polda Jawa Timur.
3. Pengaruh *employee engagement* bagi kinerja anggota pada Kesatuan Kompi 2 Batalyon A Satbrimob Polda Jawa Timur.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian yang dihasilkan ini ditujukan agar bisa membawa manfaat berlipat, selain membawa manfaat teoritis juga memiliki manfaat yang praktis. Manfaat yang diberikan atas penelitian ini yaitu terdiri atas :

1. Academic Aspect

Diharapkan dalam penelitian ini mampu menambah perbendaharaan kepustakaan yang terdapat di STIE Mahardika Surabaya dan dapat digunakan sebagai acuan bagi peneliti lain

untuk kepentingan penelitian yang dikembangkan lebih lanjut berkaitan dengan *Perceived Organizational Support*, kepuasan karyawan dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan.

2. Theoretical Aspect

Penelitian ini ditujukan bisa memberikan dukungan serta menyajikan sumbangan pada aktualisasi ilmu pengetahuan, terutama pada bidang manajemen sumber daya manusia. Memperbanyak pemahaman serta pengetahuan terutama untuk peneliti serta pada dasarnya seluruh pihak yang memiliki ketertarikan terhadap manajemen sumber daya manusia serta bisa dipergunakan untuk pemikiran serta sumber yang memiliki manfaat untuk penelitian yang sejenis di masa mendatang.

3. Practical Aspect

Pada dasarnya penelitian ini dapat menyajikan kontribusi guna pertimbangan dan pengaruhnya yang membawa akibat pada pengambilan keputusan selanjutnya, seberapa jauh *perceived organization support*, kepuasan karyawan serta *employee engagement* pada kinerja anggota di Kesatuan Kompi 2 Batalyon A Satbrimob Polda Jawa Timur.