

## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Kinerja karyawan berperan penting agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan yaitu kesuksesan dan kemajuan. Kinerja karyawan sebagai hasil kerja keras karyawan berdasarkan kualitas dan kuantitas yang telah ditetapkan organisasi (Fidyah & Setiawati, 2019). Kinerja karyawan yang baik akan menciptakan kepuasan kerja sehingga mendukung kemajuan perusahaan, salah satu tindakan agar mendukung peningkatan kinerja dan kepuasan kerja karyawan yaitu adanya budaya organisasi dan keterikatan karyawan (*employee engagement*) (Gentari *et al.*, 2018).

Budaya organisasi yang kuat sebagai ciri khas perusahaan sehingga dapat memberikan daya tarik bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan sesuai target (Tjendana, 2022). Kesesuaian antara budaya organisasi dengan nilai-nilai yang dimiliki oleh karyawan akan menimbulkan kepuasan kerja, sehingga mendorong karyawan untuk bertahan pada satu organisasi dan berkarir dalam jangka panjang (Sopyan & Ahman, 2017). Pentingnya budaya organisasi sebagai filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Budaya organisasi menjadi landasan karyawan dalam bertindak untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja untuk mendukung perkembangan perusahaan (Hasan *et al.*, 2020). Selain budaya organisasi,

variabel yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan yaitu *employee engagement*.

*Employee engagement* agar karyawan merasa bertanggungjawab terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga menumbuhkan semangat bekerja dan meningkatkan kinerja. *Employee engagement* merupakan keterikatan karyawan terhadap organisasi. *Engagement* karyawan muncul karena adanya kesesuaian/kecocokan antara nilai yang ada dalam organisasi dengan karakter karyawan (Renaldy, 2021). *Employee engagement* sebagai suatu keadaan dimana karyawan secara aktif memiliki manajemen diri dalam menjalankan pekerjaan untuk mengekspresikan dirinya baik secara kognitif, fisik dan emosional ketika melakukan pekerjaan, yang mengantarkan karyawan memiliki sikap dan perilaku positif terhadap perusahaan demi tercapainya tujuan yang diinginkan (Humairoh & Wardoyo, 2017). Peranan budaya organisasi dan *employee engagement* yang baik mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja karyawan sebagai salah satu hal yang dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan memiliki rasa kepemilikan terhadap perusahaan dan secara tidak langsung akan menumbuhkan kinerja yang tinggi (Prayudha, 2018). Karyawan relatif puas dengan pekerjaannya apabila pekerjaan yang dilakukan tidak membebani dan mendapatkan imbalan yang sesuai. Kepuasan kerja seperti karyawan puas terhadap pekerjaan yang dilakukan tanpa adanya keluhan, karyawan puas terhadap sistem organisasi dan karyawan puas terhadap

lingkungan kerja dimana saling mendukung dalam melakukan pekerjaan (Sopyan & Ahman, 2017).

Kepuasan sebagai variabel intervening karena kepuasan kerja mampu mendukung peningkatan kinerja kerja karyawan. Penelitian Prayudha (2018) membuktikan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, *employee engagement* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, *employee engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dipahami bahwa untuk meningkatkan kinerja perlu adanya budaya organisasi yang baik, *employee engagement* dan kepuasan kerja.

Penelitian ini dilakukan di PT. Fore Coffee Malang yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan dan penjualan produk kopi, sehingga membutuhkan budaya organisasi yang baik dan adanya *employee engagement* sehingga membuat karyawan puas dalam bekerja dan mendukung peningkatan kinerja. Pentingnya mengetahui peranan budaya organisasi dan *employee engagement* sebagai evaluasi untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Masalah yang terjadi di PT. Fore Coffee Malang yaitu sistem kerja adanya senioritas sehingga pegawai baru merasa tertekan dalam bekerja.

Permasalahan yang terjadi di PT. Fore Coffee Malang yaitu kinerja karyawan belum optimal. Hal ini ditunjukkan dengan hasil pencapaian kinerja karyawan disajikan dalam tabel 1.1 berikut

Tabel 1.1

Evaluasi Kerja Karyawan PT. Fore Coffee Malang Tahun 2022

No	Variabel	Realisasi	Standar
1	Kinerja	57,14%	100%
2	Kepuasan kerja	61,90%	100%
3	<i>Employee engagement</i>	52,38%	100%
4	Budaya organisasi	70,42%	100%

Sumber : PT. Fore Coffee Malang (2023)

Berdasarkan tabel diketahui dari evaluasi kinerja karyawan, kepuasan kerja dan *employee engagement* belum mencapai target yang diterapkan sehingga perlu di tingkatkan. Karyawan yang tidak puas terhadap pekerjaannya disebabkan gaji yang diterima belum mencapai UMR (Upah Minimum Regional) Kota Malang. Upaya untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja dengan menerapkan budaya organisasi yang baik dan *employee engagement* yang sesuai karakteristik karyawan. *Employee engagement* yang dirasakan karyawan yaitu merasa kurang cocok melakukan pekerjaannya, hal ini bisa menurunkan kinerja dan semangat kerja.

Berdasarkan teori, *research gap* dan fenomena maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh budaya organisasi dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Study Pada PT. Fore Coffee Malang)**”.

## B. Rumusan Masalah

Sesuai dengan uraian diatas maka dapat dirumuskan masalah dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja di PT. Fore Coffee Malang ?
2. Apakah terdapat pengaruh *employee engagement* terhadap kepuasan kerja di PT. Fore Coffee Malang ?
3. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Fore Coffee Malang ?
4. Apakah terdapat pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan di PT. Fore Coffee Malang ?
5. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Fore Coffee Malang ?
6. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di PT. Fore Coffee Malang ?
7. Apakah terdapat pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di PT. Fore Coffee Malang ?

## C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan yang dipaparkan dalam latar belakang masalah, maka dalam tujuan penelitian ini adalah.

1. Menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja di PT. Fore Coffee Malang
2. Menguji pengaruh *employee engagement* terhadap kepuasan kerja di PT. Fore Coffee Malang
3. Menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Fore Coffee Malang
4. Menguji pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan di PT. Fore Coffee Malang
5. Menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Fore Coffee Malang
6. Menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di PT. Fore Coffee Malang.
7. Menguji pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di PT. Fore Coffee Malang

#### **D. Manfaat penelitian**

Adapun manfaat yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

- a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi perusahaan dalam menciptakan budaya organisasi yang baik dan menerapkan *employee engagement* untuk meningkatkan kinerja dan semangat kerja karyawan.

- b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya, serta dapat juga dijadikan acuan dan sumber informasi untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

