

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan pilar yang paling utama dalam melakukan implementasi pendidikan karena sumber daya manusia yang kurang profesional akan menghambat pelaksanaan sistem pendidikan. Pendidikan yang bermutu hanya dapat diwujudkan jika dikelola oleh pengelola dan pelaksana teknis pendidikan yang profesional. Terjadinya perubahan dan perkembangan dunia yang begitu cepat menuntut keunggulan SDM suatu bangsa yang mampu bersaing dalam iklim yang sangat kompetitif. Manajemen SDM perguruan tinggi merupakan bagian dari pengelolaan segenap civitas akademika. Salah satu tantangan (*challenge*) bagi manajer pendidikan tinggi khususnya manajemen SDM yakni menghadirkan profesi dosen profesional dimana *out-put* akhirnya kampus mampu menghasilkan lulusan yang kompeten dalam bidangnya masing-masing. Oleh karena itu pembangunan SDM merupakan kebutuhan mutlak dalam perguruan tinggi untuk menghasilkan lulusan yang kompeten.

Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Jakarta memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia, tidak terlepas dalam *employee engagement*, dan komitmen organisasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, semua itu memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja kerja bagi Universitas serta Fakultas.

Selain itu *employee engagement* merupakan keterlibatan karyawan, keterlibatan

individu, kepuasan, dan antusiasme untuk pekerjaan yang dilakukannya. Keterlibatan karyawan tersebut apakah mereka memiliki akses ke sumber daya dan peluang untuk mempelajari keterampilan baru, apakah pekerjaan mereka penting dan bermakna, serta apakah interaksi mereka dengan rekan kerja dihargai.

Komitmen organisasi merupakan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi atau perusahaan, karyawan yang mempunyai keinginan untuk tetap mempertahankan serta berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasinya. Dengan adanya keinginan dan usaha karyawan yang baik dalam meningkatkan kinerjanya dalam mencapai tujuan-tujuan, organisasi dapat memberikan reward dan imbalan serta kompensasi yang sesuai.

Peneliti melakukan survei awal untuk mencari fakta-fakta lebih lanjut, dan ditemukan beberapa fakta tentang employee engagement. Pertanyaan yang diajukan terdiri dari 6 butir pernyataan yang menggambarkan komponen keterikatan yaitu kepuasan, dan komitmen. Employee engagement yang terdapat di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Jakarta dengan rata-rata 80-90%. Fakta lainnya yang didapat dari survei awal ini adalah bahwa 90% karyawan fakultas hukum menyatakan puas dengan tempatnya bekerja. Dari hasil survei awal ini juga didapat fakta bahwa sebagian besar karyawannya semangat dalam bekerja.

Berdasarkan uraian tersebut, maka terlihat betapa pentingnya *employee engagement*, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Untuk itu, penulis ini mengambil judul “PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT*, DAN KOMITMEN

ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JAKARTA.

1.2 Pembatasan Masalah

Menurut para peneliti SDM banyak variable yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya: Komitmen Organisasi, *Employee Engagement*, Kompensasi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Rotasi Kerja, *Human Relation*, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan. Dari 10 pengaruh kinerja karyawan, untuk membatasi masalah penulis hanya mengambil 2 variabel yaitu, *Employee Engagement* dan Komitmen Organisasi.

Maka dari itu, penulis membuat pembatasan masalah dalam penelitian kali ini yaitu bagaimana Pengaruh *Employee Engagement*, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Jakarta.

1.3 Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Jakarta?
2. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Jakarta?
3. Apakah terdapat pengaruh *employee engagement*, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Jakarta ?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Jakarta.

2. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Jakarta.
3. Untuk menganalisis *employee engagement*, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Jakarta.

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, manfaat yang diharapkan dalam penelitian.

1. Manfaat teoritis, hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat yaitu :

Bagi praktisi hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi para pembuat kebijakan dalam membuat kebijakan sehingga berguna untuk memecahkan masalah-masalah tentang *employee engagement*, dan komitmen organisasi yang terjadi dan menambah pengetahuan bagi pembelajaran.

Bagi peneliti hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman mengenai *employee engagement*, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Bagi penelitian selanjutnya hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan para pembaca maupun sebagai salah satu referensi atau bahan pertimbangan dalam penelitian selanjutnya khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

Bagi perusahaan hasil penelitian ini diharapkan dapat digubakan sebagai bahan evaluasi atas pelaksanaan dan penerapan terhadap karyawan di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Jakarta.