

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting organisasi karena perannya sebagai pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional dalam mencapai tujuan organisasi. Berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mempertahankan eksistensinya dimulai dari manusia itu sendiri untuk mempertahankan organisasinya dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara maksimal. Mengingat pentingnya faktor sumber daya manusia dalam suatu organisasi, maka amat perlu bagi seorang pimpinan organisasi untuk mengoptimalkan tenaga kerja yang dimiliki, agar menghasilkan tenaga kerja yang terampil dan berkualitas sehingga produktivitas organisasi diharapkan meningkat (Diputra & Riana, 2014, hlm. 277).

Organisasi yang berhasil, akan menitikberatkan pada sumber daya manusia guna menjalankan fungsinya dengan optimal, khususnya menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi. Dengan memberikan perhatian yang lebih dalam manajemen sumber daya manusia, suatu organisasi/perusahaan akan semakin solid dalam menghadapi tantangan eksternal yang sulit diprediksi. Selain itu, penyelenggaraan organisasi secara efektif dan efisien akan menghasilkan kinerja organisasi yang baik, pencapaian tujuan secara optimal, dan kinerja individu yang baik juga (Indayati, dkk., 2011, hlm. 344).

Untuk menghadapi tantangan tersebut memerlukan karyawan yang kompeten dalam bidangnya, namun juga karyawan yang memiliki bakat yang dapat menunjang organisasi. Organisasi memerlukan karyawan yang dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi organisasi dan tentunya dapat meningkatkan produktivitas. Oleh karenanya pengelolaan dan pemberdayaan sumber daya manusia yang baik dan tepat dalam organisasi sangat dibutuhkan. Untuk memperoleh karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi bagi organisasi tidaklah mudah, karena dibutuhkan banyak sekali faktor yang perlu dikontribusikan oleh karyawan pada organisasi (Santosa, 2012, hlm. 207).

Hasil penelitian Gallup menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki keterikatan karyawan (*employee engagement*) sangat berhubungan dengan kesetiaan konsumen pada tingkat organisasi, profitabilitas, produktivitas, perputaran, dan hasil-hasil keselamatan kerja (Kreitner & Kinicki, 2014, hlm. 168), sehingga sebuah organisasi membutuhkan karyawan yang memiliki *engagement* yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas organisasinya (Santosa, 2012, hlm. 208).

Menurut Marciano (dalam Akbar, 2013, hlm. 11) seseorang pekerja yang *engaged* akan berkomitmen terhadap tujuan, menggunakan segenap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas, menjaga perilakunya saat bekerja, memastikan bahwa dia telah menyelesaikan tugas dengan baik sesuai dengan tujuan dan bersedia mengambil langkah perbaikan atau evaluasi jika memang diperlukan. Lebih lanjut Marciano (dalam Akbar, 2013, hlm. 11) menambahkan bahwa *employee engagement* memiliki beberapa keuntungan yaitu meningkatkan produktivitas, meningkatkan keuntungan, menambah efisiensi, menurunkan *turnover*, mengurangi ketidakhadiran, mengurangi penipuan, mengurangi kecelakaan kerja dan meminimalkan keluhan karyawan.

Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 15 Tahun 2002 tentang Penataan Dinas di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sukabumi dan Keputusan Bupati Nomor 582 Tahun 2002 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Perhubungan Kabupaten Sukabumi, berdirilah Dinas Perhubungan sebagai unsur pelaksana Pemerintah Kabupaten Sukabumi dalam bidang perhubungan yang dipimpin oleh Kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Daerah melalui Sekretaris Daerah (Profil Dishubkominfo Kab. Sukabumi, 2013, hlm.2).

Seiring dengan perkembangan peraturan-peraturan pada Pemerintahan Pusat dan Pemerintah Daerah, Dinas Perhubungan Kabupaten Sukabumi mengalami perubahan Struktur Organisasi. Pada tahun 2010 Pemerintah Daerah membuat kebijakan dengan memberikan tambahan kewenangan pada Dinas Perhubungan yaitu bidang komunikasi dan informatika, sehingga merubah nomenklatur berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Sukabumi Nomor 1 Tahun 2010 tentang

Perubahan atas Peraturan Daerah Kabupaten Sukabumi Nomor 32 Tahun 2008 tentang Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Sukabumi dan Peraturan Bupati Nomor 9 Tahun 2010 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika, kemudian dikeluarkan kembali Peraturan Bupati Nomor 16 Tahun 2012 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika (Profil Dishubkominfo Kab. Sukabumi, 2013, hlm.2).

Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika sebagai sebuah organisasi pemerintah daerah mempunyai visi sebagai penentu jalannya organisasi, yaitu “Terwujudnya pelayanan Perhubungan, Komunikasi dan Informatika sebagai penunjang utama dalam meningkatkan akselerasi pembangunan Kabupaten Sukabumi” (Profil Dishubkominfo Kab. Sukabumi, 2013, hlm.3).

Pelaksanaan misi yang ditempuh oleh Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika untuk mencapai visi, yaitu : a. Meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang profesional; b. Menciptakan Pelayanan Prima di Bidang Perhubungan, Komunikasi dan Informatika; c. Meningkatkan kualitas dan kuantitas fasilitas Perhubungan, Komunikasi dan Informasi; dan d. Meningkatkan keselamatan Perhubungan; Mengembangkan sarana dan prasarana di bidang Perhubungan, Komunikasi dan Informatika (Profil Dishubkominfo Kab. Sukabumi, 2013, hlm.3) masih belum optimal, ini dapat dilihat dari pencapaian kinerja sasaran Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika (Dishubkominfo) Kabupaten Sukabumi. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1.1.

**Pencapaian Kinerja Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika
(Dishubkominfo) Kabupaten Sukabumi**

No	Sasaran Strategis	Capaian		
		2012	2013	2014
1	Terwujudnya sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan dan keterampilan di bidang perhubungan	85,00%	83,71%	84,32%

Kankan Sopyan, 2016

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPUASAN KERJA, DAN KETERIKATAN KARYAWAN (EMPLOYEE ENGAGEMENT) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DINAS PERHUBUNGAN, KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA (DISHUBKOMINFO) KABUPATEN SUKABUMI

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

No	Sasaran Strategis	Capaian		
		2012	2013	2014
2	Terlaksananya pelayanan perhubungan, komunikasi dan informatika yang cepat, tertib, dan teratur	87,73%	86,93%	87,52%
3	Terpenuhinya kebutuhan fasilitas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika	92,64%	96,84%	97,89%
4	Terpenuhinya sarana dan prasarana perhubungan, komunikasi dan informatika yang memadai.	94,22%	95,62%	96,30%

Sumber: Dishubkominfo Kabupaten Sukabumi (data diolah)

Berdasarkan tabel di atas, pencapaian kinerja Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika (Dishubkominfo) Kabupaten Sukabumi dalam tiga tahun terakhir mengalami fluktuasi. Dua poin yang mengalami fluktuasi yaitu : 1) Terwujudnya sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan dan keterampilan di bidang perhubungan, dan 2) Terlaksananya pelayanan perhubungan, komunikasi dan informatika yang cepat, tertib, dan teratur. Kondisi ini menunjukkan bahwa tingkat kinerja organisasi belum stabil, karena sasaran strategis belum tercapai secara menyeluruh.

Kesuksesan organisasi salah satunya dikontribusi oleh kinerja karyawan, menurut Mathis & Jackson (2010, hlm. 10) fokus utama sumber daya manusia dalam mendukung upaya organisasi yaitu : a) produktivitas (*productivity*); produktivitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi dipengaruhi secara signifikan oleh upaya manajemen, program, dan sistem, b) pelayanan (*service*); pemecahan masalah tidak hanya oleh manajer, tetapi harus melibatkan seluruh karyawan, budaya perusahaan, gaya kepemimpinan, kebijakan dan praktek SDM, c) kualitas (*quality*); kualitas produk dan layanan yang diberikan akan mempengaruhi keberhasilan organisasi secara signifikan dalam jangka waktu yang panjang, sehingga peningkatan kualitas akan membutuhkan peningkatan proses kerja. Menurut Mangkunegara (2009, hlm. 9) kinerja karyawan merupakan prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Kankan Sopyan, 2016

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPUASAN KERJA, DAN KETERIKATAN KARYAWAN (EMPLOYEE ENGAGEMENT) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DINAS PERHUBUNGAN, KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA (DISHUBKOMINFO) KABUPATEN SUKABUMI

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Jumlah karyawan di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sukabumi, yaitu sebanyak 103 orang (Data Pegawai Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika, April, 2015), dan mereka menjadi unsur penentu bagi kemajuan organisasi. Karyawan yang disebut sebagai penentu kemajuan organisasi atau perusahaan tentunya akan sangat berperan penting sebagai tumpuan organisasi untuk masa yang akan datang. Untuk mewujudkan dan mensukseskan tujuan organisasi tersebut maka karyawan diharuskan memiliki *engaged* yang baik (Akbar, 2013, hlm. 11).

Pencapaian tujuan Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika (Dishubkominfo) Kabupaten Sukabumi dalam meningkatkan kinerja organisasi belum memiliki kemampuan yang optimal. Hal tersebut salah satunya dikontribusi oleh belum optimalnya kinerja karyawan yang ada di lingkungan Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika (Dishubkominfo) Kabupaten Sukabumi.

Permasalahan yang diduga berkaitan dengan kinerja karyawan di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika (Dishubkominfo) Kabupaten Sukabumi adalah berkenaan dengan keterikatan karyawan (*employee engagement*). Keterikatan karyawan (*employee engagement*) menjadi salah satu aspek penting dalam meningkatkan produktivitas, profitabilitas, dan kesetiaan konsumen pada organisasi (Kreitner & Kinicki, 2014, hlm. 168). Dengan tingkat keterikatan karyawan yang tinggi seseorang akan bekerja keras dan memiliki sikap positif serta tingkat loyalitas yang tinggi untuk melakukan tugas dan tanggungjawabnya dalam mencapai tujuan organisasi.

Belum optimalnya capaian sasaran strategis di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika (Dishubkominfo) Kabupaten Sukabumi menurut Kepala Bagian Sumber Daya Manusia dan Umum di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika (Dishubkominfo) Kabupaten Sukabumi disebabkan oleh : a). Visi dan misi belum dipahami secara menyeluruh, sehingga karyawan belum optimal melaksanakan nilai-nilai budaya organisasi Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika (Dishubkominfo) Kabupaten Sukabumi, b). Karyawan kurang inovatif dalam melaksanakan tugas yang diemban, sehingga

pekerjaan atau tugas yang dilaksanakan hanya sebagai rutinitas tanpa memberikan nilai lebih bagi pekerjaan yang dihasilkan, c). Belum optimalnya penciptaan kondisi kerja yang mendukung terhadap peningkatan kinerja pegawai, d). Kesenjangan antara tugas yang diemban dengan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan.

Robbins & Judge (2015, hlm. 48) menyatakan bahwa karyawan dengan keterlibatan (*engagement*) tinggi akan memiliki gairah terhadap pekerjaannya, merasakan hubungan yang kuat dengan perusahaannya, akan menurunkan tingkat *turnover*, dan akan menghabiskan waktu dan energi atau perhatiannya untuk pekerjaannya. Sejalan dengan itu, hasil penelitian Markos dan Sridevi (dalam Indayati, dkk., 2011, hlm. 346) menemukan bahwa keterlibatan karyawan (*employee engagement*) merupakan prediktor terkuat dalam meningkatkan kinerja organisasi, dan menunjukkan antara bawahan dan pimpinan.

Keterikatan karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, menurut McBain (2007, hlm. 17) yang menyatakan bahwa ada tiga kluster utama yang menjadi penggerak *employee engagement*, yaitu : organisasi, manajemen dan kepemimpinan, dan kondisi lingkungan kerja. Dimana dalam faktor organisasi yang menjadi penggerak *employee engagement* adalah budaya organisasi, visi dan nilai yang dianut, dan *brand* organisasi. Sedangkan menurut hasil penelitian Vazirani (2007, hlm. 7) ada 15 faktor kritis yang menuntun kepada keterikatan karyawan (*employee engagement*), yaitu sebagai berikut ; Perkembangan Karir-Kesempatan untuk perkembangan personal, Perkembangan Karir-Keefektifan manajemen bakat, Kepemimpinan-Kejelasan nilai-nilai perusahaan, Kepemimpinan-Perlakuan respek terhadap pegawai, Kepemimpinan-Standar perusahaan mengenai perilaku etis, Pemberdayaan, Citra, Kesetaraan kesempatan dan perlakuan adil, Penilaian performansi, Gaji dan *benefits*, Kesehatan dan Keselamatan, Kepuasan kerja, Komunikasi, Hubungan kekeluargaan, dan Kerja.

Mengacu pada teori tersebut, dapat diketahui bahwa faktor yang mempengaruhi keterikatan karyawan (*employee engagement*) diantaranya budaya organisasi dan kepuasan kerja. Faktor tersebut sesuai dengan kondisi di Dinas

Perhubungan, Komunikasi dan Informatika (Dishubkominfo) Kabupaten Sukabumi.

Membahas masalah budaya itu sendiri merupakan hal yang esensial bagi suatu organisasi atau perusahaan, karena akan selalu berhubungan dengan kehidupan yang ada dalam perusahaan. Budaya organisasi merupakan falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam suatu komunitas tertentu. Secara spesifik budaya dalam organisasi akan ditentukan oleh kondisi *team work*, *leaders* dan *characteristic of organization* serta *administration process* yang berlaku. Mengapa budaya organisasi penting, karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi. Budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi menjadi kuat dan tujuan perusahaan dapat terakomodasi (Koesmono, 2005, hlm. 164).

Budaya organisasi juga merupakan salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja karyawan. Perilaku karyawan tersebut dipengaruhi oleh lingkungan tempat mereka bekerja yang dibentuk melalui budaya organisasi, dimana keberadaan budaya dalam suatu organisasi diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan. Selain berpengaruh terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi juga memiliki keterkaitan erat dengan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya dan menganggap pekerjaannya sebagai sesuatu yang menyenangkan akan cenderung memiliki kinerja yang baik (Taurisa & Ratnawati, 2012, hlm. 171).

Penelitian Kari (2013, hlm. 138) menunjukkan bahwa Pengaruh tingkat kepuasan kerja terhadap tingkat *engagement* pegawai berpengaruh positif. Artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai semakin tinggi tingkat *engagement* pegawai tenaga kependidikan Politeknik Negeri Bandung. Pengaruh tingkat motivasi kerja terhadap *engagement* pegawai berpengaruh positif. Artinya semakin tinggi motivasi pegawai semakin tinggi tingkat *engagement* pegawai tenaga kependidikan Politeknik Negeri Bandung.

Penelitian Akbar (2013, hlm. 17) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang antara budaya organisasi dengan *employee engagement*. Artinya apabila perusahaan memiliki budaya organisasi yang baik, maka *employee engagement* di dalam perusahaan akan tinggi, dan begitu pula sebaliknya apabila perusahaan memiliki budaya organisasi yang buruk, maka *employee engagement* di dalam perusahaan akan rendah.

Sejalan dengan itu penelitian Indayati, et.al. (2012, hlm. 354) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif Keterikatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, semakin tinggi nilai Keterikatan karyawan, semakin tinggi pula nilai Kinerja Karyawan. Dan sebuah studi pada hampir 8.000 unit bisnis di 36 perusahaan menunjukkan bahwa perusahaan dengan keterikatan karyawan yang tinggi dari para karyawannya menghasilkan kepuasan pelanggan yang tinggi, lebih produktif, serta mengalami *turnover* serta kecelakaan kerja yang lebih rendah dibandingkan dengan perusahaan lain (Robbins & Judge, 2015, hlm. 48).

Hasil penelitian Rohayati (2013, hlm. 174) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara *engagement* terhadap kinerja pegawai. Walaupun pengaruhnya rendah, tetapi *engagement* merupakan faktor yang sangat penting untuk mendorong kinerja organisasi. Pegawai yang *engage* akan lebih produktif dan dapat menciptakan hubungan yang kuat dengan *stakeholder*. Pada masa transisi, tanggung jawab lebih banyak tertumpu pada pemimpin level menengah dan pemimpin level rendah untuk membangkitkan motivasi pegawai sehingga dapat menumbuhkan *engagement*.

Dari fenomena di atas memberikan gambaran bahwa sikap maupun perilaku karyawan belum sesuai dengan budaya atau nilai-nilai luhur yang dianut dan kepuasan kerja karyawan yang belum optimal, sehingga fenomena ini dapat menghambat pencapaian visi yang telah digariskan oleh organisasi. Untuk itu perlu dikaji tentang pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja, dan keterikatan karyawan (*employee engagement*) terhadap kinerja karyawan. Karyawan dengan keterikatan karyawan (*employee engagement*) yang tinggi akan memiliki gairah dalam pekerjaannya dan merasakan hubungan yang dalam dengan organisasinya.

Keberadaan karyawan yang memiliki keterlibatan (*engagement*) yang tinggi akan menghasilkan karyawan yang lebih produktif, membawa profit yang lebih tinggi, dan mengalami angka perputaran karyawan (*turnover*) serta kecelakaan kerja yang lebih rendah (Robbins & Judge, 2015, hlm. 48).

Alasan yang mendasari pentingnya penelitian ini dilakukan adalah : 1) Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika (Dishubkominfo) Kabupaten Sukabumi membutuhkan informasi secara empirik mengenai budaya organisasi, kepuasan kerja, keterikatan karyawan (*employee engagement*), dan kinerja karyawan, untuk itu perlu dilakukan penelitian; 2) Peneliti hendak membuktikan teori-teori yang berkaitan dalam penelitian ini untuk menghasilkan suatu konsep baru meskipun menggunakan konsep lama.

Berdasarkan uraian di atas fenomena sumber daya manusia yang ada di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika (Dishubkominfo) Kabupaten Sukabumi menjadi sesuatu yang menarik untuk diteliti. Adapun judul penelitian ini adalah **Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*) terhadap Kinerja Karyawan di Dishubkominfo Kabupaten Sukabumi.**

1.2. Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Menurut McBain (2007, hlm. 18) yang menyebutkan ada tiga kluster yang menjadi penggerak *employee engagement*, yaitu ; organisasi (budaya organisasi, visi dan nilai yang dianut, *brand* organisasi), manajemen dan kepemimpinan, dan *working life*, dan menurut hasil penelitian Vazirani (2007, hlm. 7) yang menyebutkan ada lima belas faktor kritis yang menuntun kepada keterikatan karyawan (*employee engagement*), yaitu ; Perkembangan Karir-Kesempatan untuk perkembangan personal, Perkembangan Karir-Keefektifan manajemen bakat, Kepemimpinan-Kejelasan nilai-nilai perusahaan, Kepemimpinan-Perlakuan respek terhadap pegawai, Kepemimpinan-Standar perusahaan mengenai perilaku etis, Pemberdayaan, Citra, Kesetaraan kesempatan dan perlakuan adil, Penilaian

performansi, Gaji dan *benefits*, Kesehatan dan Keselamatan, Kepuasan kerja, Komunikasi, Hubungan kekeluargaan, dan Kerja.

Dari faktor-faktor yang menjadi penggerak keterikatan karyawan (*employee engagement*) di atas tidak memungkinkan penulis untuk meneliti satu persatu, dikarenakan keterbatasan waktu dan kemampuan yang dimiliki oleh penulis. Dalam kesempatan ini penulis hanya meneliti dua aspek yang dianggap berpengaruh terhadap keterikatan karyawan (*employee engagement*). Pertama yaitu budaya organisasi dan kedua kepuasan kerja. Budaya organisasi merupakan salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja karyawan, dimana karyawan dipengaruhi oleh lingkungan tempat kerja mereka bekerja yang dibentuk melalui budaya organisasi (Taurisa & Ratnawati, 2012, hlm. 171), dan kepuasan kerja merupakan faktor internal dari seorang karyawan yang memberikan pengaruh akan sikap seseorang terhadap pekerjaannya (Robbins & Judge, 2015, hlm. 46), sehingga seorang karyawan yang puas terhadap pekerjaannya dan menganggap pekerjaannya sesuatu yang menyenangkan akan cenderung memiliki kinerja yang baik (Taurisa & Ratnawati, 2012, hlm. 171).

Budaya organisasi akan mengarahkan setiap orang dalam organisasi menuju cara yang benar dalam melakukan sesuatu (McShane & Glinow, 2010, hlm. 416) dan memandu perilaku setiap anggota organisasi dalam melakukan setiap tindakan (Schemerhorn, 2010, hlm. 366), dan kepuasan kerja karyawan yang tinggi akan memberikan perasaan positif tentang pekerjaannya (Robbins & Judge, 2015, hlm. 46).

Budaya organisasi, kepuasan kerja, dan keterikatan karyawan (*employee engagement*) diharapkan dapat memberikan kontribusi positif bagi organisasi untuk terus berkembang dan maju, sehingga dapat dikatakan bahwa keberhasilan suatu organisasi dalam menjalankan roda organisasinya agar unggul dan berkualitas ditentukan oleh bagaimana pembinaan dan perlakuan organisasi tersebut terhadap karyawannya.

1.2.2. Rumusan Masalah

Penelitian ini difokuskan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan terhadap permasalahan di bawah ini :

1. Bagaimana gambaran kuat-lemahnya budaya organisasi, tingkat kepuasan kerja, tingkat keterikatan karyawan (*employee engagement*), dan tingkat kinerja karyawan di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika (Dishubkominfo) Kabupaten Sukabumi ?
2. Apakah kuat-lemahnya budaya organisasi dan tingkat kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap keterikatan karyawan (*employee engagement*) di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika (Dishubkominfo) Kabupaten Sukabumi ?
3. Apakah kuat-lemahnya budaya organisasi berpengaruh terhadap tingkat keterikatan karyawan (*employee engagement*) di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika (Dishubkominfo) Kabupaten Sukabumi ?
4. Apakah tingkat kepuasan kerja berpengaruh terhadap tingkat keterikatan karyawan (*employee engagement*) di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika (Dishubkominfo) Kabupaten Sukabumi ?
5. Apakah kuat-lemahnya budaya organisasi, tingkat kepuasan kerja, dan tingkat keterikatan karyawan (*employee engagement*) berpengaruh secara simultan terhadap tingkat kinerja karyawan di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika (Dishubkominfo) Kabupaten Sukabumi ?
6. Apakah kuat-lemahnya budaya organisasi berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika (Dishubkominfo) Kabupaten Sukabumi ?
7. Apakah tingkat kepuasan kerja berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika (Dishubkominfo) Kabupaten Sukabumi ?
8. Apakah tingkat keterikatan karyawan (*employee engagement*) berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika (Dishubkominfo) Kabupaten Sukabumi ?

1.3. Tujuan Penelitian

Kankan Sopyan, 2016

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPUASAN KERJA, DAN KETERIKATAN KARYAWAN (EMPLOYEE ENGAGEMENT) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DINAS PERHUBUNGAN, KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA (DISHUBKOMINFO) KABUPATEN SUKABUMI

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui bagaimana gambaran kuat-lemahnya budaya organisasi, tingkat kepuasan kerja karyawan, tingkat keterikatan karyawan (*employee engagement*), dan tingkat kinerja karyawan di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika (Dishubkominfo) Kabupaten Sukabumi ;
2. Mengetahui pengaruh kuat-lemahnya budaya organisasi dan tingkat kepuasan kerja secara simultan terhadap tingkat keterikatan karyawan (*employee engagement*) di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika (Dishubkominfo) Kabupaten Sukabumi ;
3. Mengetahui pengaruh kuat-lemahnya budaya organisasi terhadap tingkat keterikatan karyawan (*employee engagement*) di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika (Dishubkominfo) Kabupaten Sukabumi ;
4. Mengetahui pengaruh tingkat kepuasan kerja terhadap tingkat keterikatan karyawan (*employee engagement*) di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika (Dishubkominfo) Kabupaten Sukabumi ;
5. Mengetahui pengaruh kuat-lemahnya budaya organisasi, tingkat kepuasan kerja dan tingkat keterikatan karyawan (*employee engagement*) secara simultan terhadap tingkat kinerja karyawan di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika (Dishubkominfo) Kabupaten Sukabumi ;
6. Mengetahui pengaruh kuat-lemahnya budaya organisasi terhadap tingkat kinerja karyawan di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika (Dishubkominfo) Kabupaten Sukabumi ;
7. Mengetahui pengaruh tingkat kepuasan kerja terhadap tingkat kinerja karyawan di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika (Dishubkominfo) Kabupaten Sukabumi ;
8. Mengetahui pengaruh tingkat keterikatan karyawan (*employee engagement*) terhadap tingkat kinerja karyawan di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika (Dishubkominfo) Kabupaten Sukabumi ;

1.4. Manfaat/Kegunaan Penelitian

1.4.1. Kegunaan Akademis

Kankan Sopyan, 2016

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPUASAN KERJA, DAN KETERIKATAN KARYAWAN (EMPLOYEE ENGAGEMENT) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DINAS PERHUBUNGAN, KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA (DISHUBKOMINFO) KABUPATEN SUKABUMI

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Dengan diketahuinya pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja, dan keterikatan karyawan (*employee engagement*) terhadap kinerja karyawan di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika (Dishubkominfo) Kabupaten Sukabumi, diharapkan dapat memberikan manfaat terhadap dunia akademik, antara lain :

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dan teori perilaku organisasi khususnya yang berkaitan dengan budaya organisasi, kepuasan kerja, keterikatan karyawan (*employee engagement*), dan kinerja karyawan.
- b. Diharapkan dapat menjadi bahan pengembangan teoritik, atau dijadikan bahan kajian untuk mengkaji berbagai teori yang telah ada, sehingga dapat melahirkan kembali temuan ilmiah yang lebih produktif.

1.4.2. Kegunaan Praktis

Sedangkan manfaat terhadap dunia praktis antara lain :

- a. Untuk hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan informasi untuk kepentingan pemahaman yang berkaitan dengan budaya organisasi dan kepuasan kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh keterikatan karyawan (*employee engagement*).
- b. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan informasi bagi Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika (Dishubkominfo) Kabupaten Sukabumi dalam membina dan mengembangkan sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan budaya organisasi, kepuasan kerja, keterikatan karyawan (*employee engagement*), dan kinerja karyawan.