

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pesatnya perkembangan teknologi dan informasi di masa sekarang menuntut setiap organisasi atau perusahaan harus berusaha agar selalu menjadi perusahaan yang unggul dalam bidangnya. Dalam menghadapi persaingan yang ketat di era globalisasi seperti saat ini, perusahaan harus mempertahankan asset-aset yang dimilikinya agar mampu menghadapi persaingan itu. Salah satu asset yang tak luput menjadi perhatian adalah sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu kunci bagi perusahaan dalam mencapai tujuan dan kesuksesannya. Pencapaian tujuan perusahaan akan terlaksana apabila SDM menunjukkan performa kerja yang baik, untuk itu perusahaan perlu memperhatikan hal-hal yang berpengaruh terhadap kinerja karyawannya.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Untuk memperoleh karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi bagi organisasi tidaklah mudah karena dibutuhkan banyak sekali faktor yang perlu dikontribusikan oleh karyawan pada organisasi. Sukses tidaknya seorang karyawan dalam bekerja akan dapat diketahui apabila perusahaan yang bersangkutan menerapkan sistem penilaian kinerja.

Pengukuran kinerja merupakan aktivitas yang paling penting bagi manajemen dalam mengelola organisasi perusahaan. Secara umum, kinerja didefinisikan sebagai sejauh mana suatu operasi memenuhi tujuan kinerja, dan langkah-langkah utama dalam rangka memenuhi kebutuhan pelanggan. Fakta menunjukkan bahwa tanpa dilakukan suatu pengukuran terhadap kinerja, maka sulit untuk memperbaikinya. Oleh karena itu, meningkatkan kinerja organisasi memerlukan identifikasi terhadap variabel-variabel yang mempengaruhinya dan mengukurnya dengan akurat. pengukuran kinerja

sangat penting dilakukan bagi suatu organisasi, agar dapat tercapai kinerja bisnis yang optimal.¹

Kinerja adalah hasil kerja suatu organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan strategik, kepuasan pelanggan dan kontribusinya terhadap lingkungan strategik. Bernadin, Kane dan Johnson (1995) mendefinisikan kinerja sebagai *outcome* hasil kerja keras organisasi dalam mewujudkan tujuan strategik yang ditetapkan organisasi, kepuasan pelanggan serta kontribusinya terhadap perkembangan ekonomi masyarakat. Secara sepintas kinerja dapat diartikan sebagai perilaku berkarya, berpenampilan atau hasil karya. Oleh karena itu, kinerja merupakan bentuk bangunan yang multi dimensional, sehingga cara mengukurnya sangat bervariasi tergantung kepada banyak faktor (Bates dan Holton, 1995).²

Jadi, kinerja karyawan yaitu hasil kerja karyawan dalam pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan untuk mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi. Untuk mencapai tujuan, visi dan misi organisasi harus memiliki perencanaan strategik (*strategic planning*).

Perencanaan strategik (*strategic planning*) adalah proses pemilihan tujuan-tujuan organisasi; penentuan strategi, kebijaksanaan dan program-program strategik yang diperlukan untuk tujuan-tujuan tersebut; dan penetapan metode-metode yang diperlukan untuk menjamin bahwa strategi dan kebijaksanaan telah diimplementasikan.³

Perencanaan strategik menjadi semakin penting akhir-akhir ini. Para manajer menyadari bahwa perumusan tujuan dan strategi organisasi yang baik dan jelas akan lebih dapat memberikan arah dan pedoman bagi organisasinya. Sebagai hasilnya, organisasi berfungsi lebih baik dan menjadi lebih tanggap perubahan lingkungan. Dengan perencanaan strategik, konsep organisasi menjadi lebih jelas, sehingga memungkinkan manajer untuk merumuskan

¹ Musran Munizu, "Praktek Total Quality Management (TQM) dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja karyawan (Studi Pada PT. Telkom Tbk. Cabang Makassar)", Vol. 12, 2010, hlm. 186.

² Akdon, *Strategic Management for Educational Management* (Manajemen Strategik untuk Manajemen Pendidikan), Alfabeta, Bandung, 2006, hlm. 116.

³ T. Hani Handoko, *Manajemen*, BPFE-Yogyakarta, Yogyakarta, 2003, hlm. 92.

rencana-rencana dan kegiatan-kegiatan yang memberi arah organisasi mencapai tujuannya. Di samping itu, perkembangan lingkungan terjadi sangat pesat yang menambah pentingnya perencanaan strategik, seperti: (1) kenaikan tingkat perubahan teknologi, (2) pertumbuhan kompleksitas pekerjaan manajerial, (3) peningkatan kompleksitas lingkungan eksternal, dan (4) semakin panjangnya tenggang waktu antara keputusan-keputusan sekarang dan hasil-hasil di waktu yang akan datang.⁴

Seseorang yang bergabung dalam organisasi pada sebuah perusahaan diuntut adanya komitmen dalam dirinya. Komitmen individu karyawan mencakup keterlibatan kerja (*employee engagement*). Keterlibatan kerja sebagai derajat kemauan untuk menyatukan dirinya dengan pekerjaan, menginvestasikan waktu, kemampuan dan energinya untuk pekerjaan dan menganggap pekerjaannya sebagai bagian utama dari kehidupannya.⁵ Perusahaan dengan karyawan yang *engaged* memiliki retensi karyawan yang tinggi hasil dari menurunnya *turn over* karyawan, mengurangi niat untuk keluar dari perusahaan, meningkatkan produktivitas, pertumbuhan dan kepuasan pelanggan. Sudah barang tentu adanya rasa memiliki akan berakibat pada keberhasilan organisasi karena para anggota organisasi akan berusaha menghindari perilaku yang disfungsi dan dengan demikian bekerja secara lebih produktif. Untuk mencapai sasaran demikian, perlu diusahakan agar keterlibatan karyawan berlangsung disamping terarah, juga diupayakan agar menjadi bagian dari kultur organisasi.⁶

PT Harta Jaya merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa, perdagangan, perindustrian dan pembangunan harus dapat memerikan pelayanan yang optimal agar dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Karena dalam era globalisasi seperti sekarang ini, banyak tuntutan konsumen tentang peningkatan pelayanan. Untuk mewujudkan keinginan tersebut

⁴ *Ibid.*, hlm. 94.

⁵ Citta Cendani dan Endang Tjahjaningsih, "Pengaruh *Employee Engagement* dan Modal Sosial Terhadap Kinerja Karyawan dengan OCB (*Organizational Citizenship Behaviour*) Sebagai Mediasi", Vol. 30, 2015, hlm. 150.

⁶ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2009, hlm. 321.

tentunya peningkatan kinerja karyawan sangat dibutuhkan. Semakin baik kinerja karyawan maka akan semakin baik pula pelayanan kepada konsumen.

Kinerja karyawan di PT. Harta Jaya belum berjalan dengan efektif seperti yang diharapkan oleh perusahaan. PT. Harta Jaya memiliki tiga perusahaan turunan yang melibatkan karyawan PT. Harta Jaya juga bekerja untuk perusahaan turunan tersebut. Karyawan PT. Harta Jaya mayoritas berpendidikan tingkat SMTP dan SMTA, dan karyawan harus mampu menyediakan sumber dayanya untuk perusahaan. Di PT. Harta Jaya masih belum menerapkan program pelatihan bagi karyawan, program pemagangan, dan juga fasilitas untuk pelatihan. Sehingga karyawan susah berkembang untuk memberikan kinerja yang optimal.

Pengalokasian karyawan sangatlah penting, perusahaan harus mampu menggunakan sumber daya manusianya sesuai dengan kuantitas dan kualitas yang diperlukan oleh perusahaan. Terdapat satu karyawan administrasi di PT. Harta Jaya yang mengelola keuangan PT. Harta Jaya dan juga perusahaan turunannya. Hal tersebut membuat karyawan administrasi bekerja kurang efektif.

Islam sebagai agama universal, yang konten ajaran tidak pernah lekang oleh waktu, atau lapuk oleh zaman, dengan basisnya Al Quran, Islam sudah mengajarkan kepada umatnya bahwa kinerja harus dinilai. Ayat yang harus menjadi rujukan penilaian kinerja itu adalah surat At-Taubah ayat 105. Sebagai mana firman Allah SWT. :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “Bekerjalah kamu, maka, Allah dan Rasul-Nya, serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepadamu apa yang telah kamu kerjakan” (QS. At-Taubah: 105).⁷

⁷ Al-Qur’an, Qs. At- Taubah Ayat 105, Yayasan Peyelengara Penerjemah Penafsiran Al-Qur’an, *Al-Qur’an dan Terjemahannya*, Departemen Agama RI, Jakarta, 2012, hlm. 295.

Untuk membangun kinerja karyawan yang baik, perusahaan harus memiliki perencanaan strategis. Dari perencanaan strategis ini akan mengungkapkan tujuan-tujuan perusahaan serta kegiatan-kegiatan yang diperlukan guna mencapai tujuan.

Karyawan merupakan satu-satunya asset yang bernyawa, sehingga diperlukan treatment khusus untuk menjaga loyalitasnya kepada perusahaan sehingga mengurangi keinginan untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela. *Employee engagement* merupakan salah satu cara untuk membuat karyawan memiliki loyalitas yang tinggi.

Optimalisasi kinerja karyawan sulit dapat diwujudkan, karena sangat banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan kinerja tersebut. Sehubungan dengan itu dalam penelitian ini penulis mencoba untuk meneliti faktor-faktor yang bisa mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Dalam penelitian ini hanya diarahkan pada *Strategic planning* dan *Employee engagement*.

Penerapan *Strategic planning* yang dilakukan PT. Harta Jaya diharapkan dapat memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja karyawan. Serta *Employee engagement* yang dianggap sebagai sesuatu yang dapat memberikan perubahan pada individu, tim, dan perusahaan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Harta Jaya.

Atas dasar masalah tersebut, maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Strategic Planning* dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Harta Jaya di Kudus)”**

B. Batasan Penelitian

Agar pembahasan penelitian dapat berfokus sesuai dengan permasalahan, maka disajikan batasan penelitian sebagai berikut:

1. Objek penelitian ini adalah PT. Harta Jaya di Kudus.
2. Penelitian ini berfokus pada pengaruh *strategic planning* dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan.

C. Rumusan Masalah

Sebagaimana penjelasan di atas, maka masalah penelitian (*research question*) dalam hal ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *strategic planning* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Harta Jaya di Kudus?
2. Apakah *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Harta Jaya di Kudus?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah dapat dikemukakan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk menguji secara empiris pengaruh *strategic planning* terhadap kinerja karyawan PT. Harta Jaya di Kudus.
2. Untuk mengetahui secara empiris pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan PT. Harta Jaya di Kudus.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini terdapat dua manfaat, yaitu manfaat secara teoritis dan praktis. Adapun manfaatnya adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan untuk memperkaya khasanah ilmu tentang pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan manajemen kinerja.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan kajian penelitian selanjutnya, mengenai pengaruh *strategic planning* dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan (studi pada PT. Harta Jaya di Kudus).

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu manajemen PT. Harta Jaya sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan untuk perencanaan strategi dan peningkatan kinerja.

b. Bagi Karyawan

Secara praktis penelitian ini dapat difungsikan bagi karyawan sebagai bahan informasi dan kajian untuk bahan evaluasi agar nantinya karyawan bisa lebih meningkatkan kinerjanya serta memiliki *engaged* kerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

F. Sistematika Penulisan Skripsi

Dalam sistematika penulisan ini akan menjelaskan kerangka penulisan yang merupakan konsep dasar dalam pembahasan selanjutnya. Adapun sistematika penulisannya sebagai berikut :

1. Bagian Awal

Bagian ini terdiri dari halaman judul, halaman nota persetujuan pembimbing, halaman pengesahan, halaman motto, halaman persembahan, halaman kata pengantar, abstraksi, halaman daftar isi dan halaman daftar tabel.

2. Bagian Isi

Bagian isi terdiri dari beberapa bab, yaitu:

BAB I : Pendahuluan

Bab ini berisi latar belakang masalah, batasan penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : Landasan Teori

Bab ini berisi tentang strategic planning, employee engagement, kinerja karyawan, penelitian terdahulu, kerangka berfikir, dan hipotesis penelitian.

BAB III : Metode Penelitian

Bab ini berisikan tentang jenis dan pendekatan penelitian, populasi dan sampel penelitian, tata variabel penelitian, devinisi operasional, teknik pengumpulan data, uji validitas dan realiabilitas instrument, uji asumsi klasik dan analisis data.

BAB IV : Deskripsi dan Analisis Data

Bab ini berisikan tentang hasil penelitian yang telah peniliti lakukan, yaitu berupa gambaran umum obyek penelitian serta deskripsi dan analisis data.

BAB V : Penutup

Bab ini berisikan tentang kesimpulan dari analisis data serta mengajukan saran-saran dan keterbatasan dalam penelitian yang berkaitan dengan kesimpulan tersebut.

3. Bagian Akhir

Dalam bagian ini berisi tentang daftar pustaka, daftar riwayat pendidikan penulis, dan lampiran-lampiran.