

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Organisasi yang baik, tumbuh dan berkembang dengan berfokus pada sumber daya manusia guna menjalankan fungsinya dengan optimal, khususnya menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi, pertumbuhan dan daya kompetitif sejumlah organisasi bisnis terkemuka di dunia terbukti dihasilkan melalui kompetensi khusus yang hanya dapat diperoleh melalui pengembangan keterampilan tinggi bagi karyawan, kultur organisasi, sistem maupun proses manajemennya. Setiap perusahaan selalu berusaha meningkatkan kompetensi sumber daya manusia yang dimilikinya A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. Sumber daya manusia terbaik yang dimiliki, sebisa mungkin dipertahankan agar merasa nyaman dalam perusahaan.

Salah satu cara perusahaan mempertahankan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah dengan menjaga hubungan yang baik antara karyawan dengan perusahaan. Ketika karyawan merasa bahwa kondisi hubungan mereka dengan perusahaan berada pada kondisi baik, karyawan akan memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Banyak gagasan yang membicarakan tentang hubungan dua arah antara karyawan dengan perusahaan dan pekerjaannya seperti *jobsatisfaction*, komitmen organisasi, *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dan yang terbaru adalah *employee engagement*.

*Employee Engagement* dapat diartikan sebagai keterikatan karyawan, yaitu keterikatan karyawan dengan perusahaan dimana ia bekerja. Jika seorang karyawan memiliki rasa keterikatan yang tinggi kepada perusahaan maka ia akan cenderung memiliki loyalitas yang lebih tinggi dan memberikan kontribusi yang lebih bagi perusahaannya. Menurut Gallup Consulting (2017:28) mengemukakan bahwa "*Employee engagement as those who are involved in, enthusiastic about and committed to their work and workplace*". Artinya *employee engagement* sebagai keterlibatan, rasa antusias dan berkomitmen terhadap pekerjaan dan tempat ia kerja.

Kementerian lingkungan hidup dan kehutanan republik Indonesia adalah kementerian dalam pemerintah Indonesia yang membidangi urusan lingkungan hidup dan kehutanan. Berada dibawah dan tanggung jawab kepada Presiden. Kementerian lingkungan hidup dan kehutanan

dipimpin oleh seorang menteri yang sejak tanggal 27 Oktober 2014 dijabat oleh Ibu SITI NURBAYA BAKAR. Yang berkantor di Gedung Manggala Wanabakti Blok 1 Lt 3 jln. Gatot Subroto Senayan Jakarta 10207. Kementerian lingkungan hidup dan kehutanan merupakan idaman dari para pencari kerja mengingat banyak lulusan-lulusan terbaik dalam maupun luar negeri dalam berjuang dan berlomba-lomba untuk menjadi bagian dari keluarga besar kementerian. Kasus pertama yang terjadi di kementerian lingkungan hidup dan kehutanan tentang pekerja honorer yang terlalu lama menjadi pegawai honor karena tidak ditunjang dengan aspek motivasi, pengembangan dan pelatihan. Ketiga aspek ini yang merupakan isu penyebab menurunnya tingkat keterikatan pegawai semakin lama pekerja merasakan jarak mereka dengan instansi semakin jauh, kebiasaan untuk bertatap muka dengan memberikan motivasi, pengembangan dan pelatihan kepada pekerja honor semakin jarang, dikerana instansi lebih mendahulukan pegawai negeri sipil ketimbang pekerja honor sehingga pekerja honor merasa menjadi bagian yang terpisah dari instansi pemerintah hal ini sangat jelas menurunkan keterikatan pegawai.

Kasus kedua yang terjadi di kementerian kehutanan dan lingkungan hidup bekerja yang mayoritas pegawai telah mendekati usia pensiun dan menjalankan pekerjaan apa adanya saja tanpa ada inovasi dan kreativitas kerja baru, sementara ada pegawai yang relatif masih pada usia muda, sebagian merupakan talenta, kreatif dan inovatif, sangat produktif, selalu bersemangat mencari tantangan baru, sudah tanpa disadari loyal pada profesi yang digelutinya. Bayangkan apabila semua orang tanpa terkecuali loyal pada profesinya, bekerja dengan penuh semangat dampaknya pasti akan sangat luar biasa terhadap kinerjanya bicara mengenai semangat kerja kita harus mulai dari faktor paling dasar yaitu motivasi. Motivasi harus dilakukan secara terus menerus agar menjadi kebiasaan, kemudian dari kebiasaan akan tumbuh cepat, setelah itu barulah akan muncul sikap terlibat. Terlibat yang dimaksud di sini adalah terlibat terhadap profesinya. Keterikatan pegawai terhadap profesinya adalah hal yang pertama dan paling utama untuk meningkatkan produktifitas kerjanya. Motivasi adalah alasan yang paling dasar yang menyebabkan seseorang memiliki keinginan yang sangat kuat dan tidak tergoyahkan untuk melakukan apa yang diinginkannya, dalam hal ini untuk bekerja. Ada banyak teori yang menjelaskan mengenai motivasi, tetapi untuk singkatnya kita bisa membagi dalam dua tipe saja yaitu: motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang dan motivasi yang berasal dari luar diri seseorang. Motivasi yang berasal dari luar diri kita dalam konteks pekerjaan adalah lingkungan

kerja, gaji, promosi, dan lain-lain. Motivasi seperti ini hanya bersifat jangka pendek, karenanya harus terus menerus diperbarui dan ditingkatkan, tetapi pada satu titik akan terhenti karena ada batasnya pegawai yang memiliki motivasi dalam diri yang positif dan menjalankannya terus menerus menjadi budaya akan menimbulkan sikap menghormati terhadap apa yang dikerjakannya. Pegawai yang telah memiliki sikap menghormati terhadap profesinya pasti akan keterikatan dan akan selalu siap berjalan demi kesempurnaan profesinya hal ini dimulai dari mendukung tumbuhnya motivasi internal pegawai untuk bekerja, kemudian memupuknya melalui aktivitas agar menjadi kebiasaan dari kebiasaan akan muncul keterikatan dan dari menghargai akhirnya berkembang menjadi sikap terikat seseorang pada profesinya yang berhasil sampai pada proses ini akan melihat produktivitas kerja karyawannya yang signifikan dan pada akhirnya menghasilkan pertumbuhan kinerja yang mungkin tidak pernah terbayangkan sebelumnya.

Menurut Bangun (2017:141) Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Menurut Mondy and Noe di kembangkan oleh Yustiono (2016) Pengembangan adalah suatu usaha yang terencana dan berkelanjutan yang dilakukan oleh organisasi dalam meningkatkan kompetensi pegawai dan kinerja organisasi melalui program-program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan.

Menurut Wibowo (2015:219) mengatakan bahwa pelatihan adalah merupakan solusi atas kekurangan keterampilan atau informasi yang diperlukan yang mencegah pekerja mencapai standar kerja. Oleh karena itu, perlu diidentifikasi kesenjangan dalam pengetahuan, keterampilan, atau pendekatan dan memilih aktivitas pengembangan yang tepat untuk membantu anggota staf mencapai standar yang diperlukan.

Etika menurut Webster (2017:45), etika didefinisikan sebagai keyakinan yang berfungsi sebagai panduan tingkah laku bagi seseorang, sekelompok, atau institusi. Jadi, etos kerja dapat diartikan sebagai doktrin tentang kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar yang mewujudkan nyata secara khas dalam perilaku kerja mereka.

Dengan demikian, motivasi kerja, pelatihan dan pengembangan kerja bagi merupakan hubungan yang positif dengan keterikatan pegawai suatu perusahaan. Oleh karena itu, jika

ketiga hal tersebut semakin baik di perusahaan, maka kinerja karyawan di perusahaan tersebut akan lebih baik, namun sebaliknya apabila jika hal tersebut tidak baik, maka kinerja karyawan tersebut akan semakin memburuk.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Pengembangan, Etika CSR Dengan Keterikatan pegawai pada Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Manggala Wanabakti”**.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, perumusan masalah dalam penulisan ini adalah :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap keterikatan pegawai pada kementerian lingkungan hidup dan kehutanan Manggala Wanabakti ?
2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap keterikatan pegawai pada kementerian lingkungan hidup dan kehutanan Manggala Wanabakti ?
3. Apakah pengembangan berpengaruh terhadap keterikatan pegawai pada kementerian lingkungan hidup dan kehutanan Manggala Wanabakti ?
4. Apakah etika CSR berpengaruh terhadap keterikatan pegawai pada kementerian lingkungan hidup dan kehutanan Manggala Wanabakti ?
5. Apakah motivasi, pelatihan pengembangan etika csr berpengaruh terhadap keterikatan pegawai Manggala Wanabakti?

## **1.3 Tujuan Peneitian**

Berdasarkan perumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui Pengaruh motivasi terhadap keterikatan pegawai pada kementerian lingkungan hidup dan kehutanan Manggala Wanabakti.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap keterikatan pegawai pada kementerian lingkungan hidup dan kehutanan Manggala Wanabakti.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan terhadap keterikatan pegawai pada kementerian lingkungan hidup dan kehutanan Manggala Wanabakti.

4. Untuk mengetahui pengaruh etika CSR terhadap keterikatan pegawai pada kementerian lingkungan hidup dan kehutanan Manggala Wanabakti.
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, pelatihan, pengembangan, etika csr terhadap keterikatan pegawai kementerian lingkungan hidup dan kehutanan Manggala Wanabakti.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

##### 1. Bagi penelitian

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai pembelajaran bagi peneliti dalam menambahkan wawasan dan pengetahuan luas mengenai manajemen sumber daya manusia untuk mengetahui lebih dalam tentang penerapan motivasi, pelatihan dan pengembangan dengan keterikatan pegawai.

##### 2. Bagi kementerian

a. Hasil Penelitian ini diharapkan memberikan masukan kepada kementerian untuk mengetahui keterikatan pegawai yang harus di pertahankan dan ditingkatkan.

b. Mengembangkan ilmu pengetahuan dan mengevaluasi keterikatan pegawai kearah lebih baik