

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Menurut (Sarpin, 2010) budaya organisasi adalah suatu kepercayaan atau kebiasaan yang dimiliki oleh pegawai dalam suatu organisasi atau perusahaan budaya organisasi sering dilakukan oleh pegawai dari masa-kemasa budaya organisasi menjadi ciri khas suatu organisasi atau perusahaan yang dilakukan oleh pegawai untuk berintraksi dalam organisasi atau perusahaan. Berdasarkan wawancara awal yang dilakukan oleh peneliti kepada pegawai di Balai Bahasa Sumatera Selatan ditemukan beberapa pegawai yang selalu terlambat absen pagi, kebanyakan dari mereka memberikan alasan lokasi yang jauh dari rumah dan macet nya jalan yang ditempuh untuk sampai ke kantor, hal ini seolah menjadi kebiasaan setiap pegawai yang dilakukan hamper setiap hari, ini harus menjadi perhatian pimpinan untuk membuat strategi agar pegawai dapat disiplin dalam jam masuk kerja dengan cara memberikan sanksi pada pegawai yang datang terlambat sebagai pemberi efek jera pada pegawai untuk datang sesuai jam kerja yang telah ditentukan.

*Employee Engagement* adalah usaha yang dilakukan perusahaan untuk mengetahui hubungan antara organisasi dengan pegawai, baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Dari sudut pandang organisasi dan perusahaan *employee engagement* mengetahui bagaimana pegawai bertindak dalam bekerja. Dengan adanya *employee engagement* dapat melihat pegawai menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu dan kualitas yang baik dengan demikian akan

membuat kinerja pegawai meingkat. Berdasarkan wawancara awal yang dilakukan oleh peneliti kepada pegawai di Balai Bahasa Sumatera Selatan dapat disimpulkan kurangnya perhatian yang diberikan oleh atasan seperti kurangnya saran yang atasan berikan untuk dapat membantu pegawai dapat menyelesaikan masalah yang didapat dalam bekerja, hal ini harus menjadi perhatian pimpinan untuk mau menjalin hubungan yang harmonis dengan pegawai dan memberikan masukan-masukan dalam menyelesaikan masalah agar terjadinya hubungan yang baik pada pegawai dengan demikian *employee engagement* dapat berjalan dengan baik dan dapat meningkatkan kinerja pegawai demi mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Basuki, 2011) Adakalanya dalam sebuah perusahaan menemukan kinerja pegawai yang menurun. Dengan adanya naik turun kinerja pegawai hal ini berimbas kepada pegawai karena dengan kinerja naik turun akan membuat hasil kerja pegawai tidak optimal sehingga perusahaan perlu melukan beberapa langkah untuk meningkatkan kinerja pegawai. Berikut penilaian pelaksanaan pekerjaan pegawai Balai Bahasa Sumatera Selatan sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Standar nilai untuk menentukan kinerja pegawai**  
**Balai Bahasa Sumatera Selatan**

No	Nilai	Keterangan
1	90-100	Amat Baik
2	75-89	Baik
3	51-74	Cukup
4	50 Kebawah	Kurang

Sumber: Data Tahunan Balai Bahasa Sumatera Selatan, 2022.

Berdasarkan tabel diatas, standar nilai digunakan untuk melihat unsur penilaian kinerja pegawai dengan standar nilai yang ditentukan oleh Balai Bahasa Sumatera Selatan, berikut rekapitulasi rata-rata hasil penilaian pegawai yang dilihat dari Standar nilai untuk menentukan kinerja pegawai antara lain:

**Tabel 1.2**  
**Rekapitulasi rata-rata nilai kinerja pegawai pada**  
**Balai bahasa sumatera selatan**  
**Tahun 2020-2021**

No	Unsur Penilaian	Tahun 2020		Tahun 2021	
		Nilai	Keterangan	Nilai	Keterangan
1	Kesetiaan Pegawai	93	Amat Baik	86	Baik
2	Loyalitas Dan Dedikasi	88	Baik	73	Cukup
3	Kejujuran Pegawai	85	Baik	73	Cukup
4	Disiplin Kerja	85	Baik	74	Cukup
5	Prestasi Kerja	89	Baik	72	Cukup
6	Kerja Sama	83	Baik	68	Cukup
7	Tanggung Jawab	83	Baik	70	Cukup
8	Ketaatan Peraturan	90	Baik	80	Baik
Jumlah		696	-	596	-
Rata-Rata		87%	Baik	74.5%	Cukup

Sumber: Data Tahunan Balai Bahasa Sumatera Selatan, 2022.

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa rata-rata penilaian pegawai menurun dari tahun 2020 sampai dengan 2021, pada Tahun 2020 rata-rata rekapitulasi kinerja pegawai sebesar 87% masuk dalam kategori baik. Pada tahun 2021 terdapat penurunan nilai rekapitulasi pegawai sebesar 74.5%, hal ini dapat dilihat dari unsur-unsur seperti kesetiaan pegawai, loyalitas dan dedikasi, kejujuran pegawai, disiplin kerja, prestasi kerja, kerja sama, tanggung jawab, ketaatan peratura. Penilaian kinerja dilakukan 1 (satu) tahun sekali

dilakukan pada bulan Desember dan dinilai langsung oleh pimpinan Balai Bahasa Sumatera Selatan dan dibantu staf lainnya.

Balai Bahasa Palembang Provinsi Sumatera Selatan merupakan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pusat Bahasa, Departemen Pendidikan Nasional yang berada di wilayah Provinsi Sumatera Selatan. Secara resmi Balai Bahasa Palembang Provinsi Sumatera Selatan yang lebih dahulu dikenal dengan nama Balai Bahasa Palembang berdiri pada tahun 1999 berdasarkan SK Mendikbud No. 226/0/1999 tanggal 19 September 1999. Balai Bahasa Palembang Provinsi Sumatera Selatan baru menjalankan kegiatan secara resmi pada bulan Januari tahun 2000.

Berdasarkan uraian latar belakang dan fenomena diatas penulis mengangkat judul “ Pengaruh Budaya Organisasi Dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Bahasa Sumatera Selatan”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang terdapat dalam penelitian ini antara lain:

1. Apakah Terdapat Pengaruh Budaya Organisasi Dan *Employee Engagement* Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Bahasa Sumatera Selatan?
2. Apakah Terdapat Pengaruh Budaya Organisasi Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Bahasa Sumatera Selatan?
3. Apakah Terdapat Pengaruh *Employee Engagement* Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Bahasa Sumatera Selatan?

### 1.3 Tujuan Penelitian.

Adapun tujuan penelitian antara lain:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi Dan *Employee Engagement* Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Bahasa Sumatera Selatan.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Bahasa Sumatera Selatan.
3. Untuk mengetahui Pengaruh *Employee Engagement* Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Bahasa Sumatera Selatan.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang di peroleh dari hasil penelitian ini adalah dapat bermanfaat baik secara teoritis maupun secara praktis.

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan dapat meningkatkan wawasan mengenai Pengaruh Budaya Organisasi Dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Bahasa Sumatera Selatan

2. Manfaat praktis

Manfaat praktis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi perusahaan.

Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam melihat Pengaruh Budaya Organisasi Dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Bahasa Sumatera Selatan.

b. Bagi almamater.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai referensi bagi mereka yang membutuhkan informasi dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai Pengaruh Budaya Organisasi Dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Bahasa Sumatera Selatan.

