



Employee Engagement

Kemandirian Organisasi Berbasis SDM Unggulan

Fatmasari, S.E., M.M., M.Si.
Badaruddin, S.T., M.M.

Fatmasari, S.E., M.M., M.Si. - Badaruddin, S.T., M.M.

Di dalam sebuah organisasi harus bisa menciptakan sikap kemandirian. Dengan adanya sikap kemandirian, pola perjalanan organisasi akan mampu bersinergi dengan baik. Oleh sebab itu, seorang pemimpin dituntut mampu membangun kemandirian dengan cara memberikan kepercayaan dan kontrol secara berkala dan berkelanjutan. Kontrol diperlukan sebagai alat dalam melihat sekala dan prioritas selama ia bekerja atau berada di organisasi. Selanjutnya, kepercayaan merupakan satu instrumen guna membangun kemandirian terhadap diri dan patner itu sendiri "anggota". Dengan diberikan kepercayaan pada diri individu dimungkinkan individu tersebut akan terjadi dinamika "kompetensi" berupa tanggung jawab.

Menumbuhkembangkan rasa percaya diri dan tanggung jawab bukan satu hal yang mudah dan juga bukan hal yang sulit. Karena itu, pola interaksi dan komonikasi bisa didorong guna menciptakan pengaruh terhadap individu yang lain.

Employee Engagement

Kemandirian Organisasi Berbasis SDM Unggulan

Employee Engagement

Kemandirian Organisasi Berbasis SDM Unggulan



Fatmasari, S.E., M.M., M.Si., lahir pada tanggal 17 Juni 1975, merupakan Dosen Tetap Yayasan pada STMIK Dipanegara Makassar. Menyelesaikan pendidikan pada Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin pada tahun 2000. Kemudian melanjutkan studi pada Program Pascasarjana Patria Arta pada tahun 2003 dan Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin pada Program Studi Manajemen dan Keuangan tahun 2008. Saat ini sedang melanjutkan pendidikan pada Program Doktor Ilmu Ekonomi Universitas Hasanuddin. Pernah mengajar di beberapa Perguruan Tinggi Swasta di Makassar, khususnya di bidang Manajemen dan Sumber Daya Manusia.



Badaruddin, S.T., M.M., lahir pada tanggal 09 Desember 1974, merupakan Dosen Tetap Yayasan pada STIE Nobel Indonesia Makassar. Menyelesaikan pendidikan pada Fakultas Teknik Universitas Hasanuddin pada tahun 1999. Kemudian melanjutkan studi pada Program Pascasarjana Universitas Muslim Indonesia dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia pada tahun 2009 s.d. 2011. Saat ini sedang melanjutkan pendidikan pada Program Doktor Ilmu Manajemen Universitas Muslim Indonesia. Pada tahun 2004 bekerja di Multi Niaga Group dan menjadi Branch Manager di Cabang Kendari dan Pinrang pada tahun 2005. Kemudian menjadi Direktur HRD Multi Niaga Group (2006 – 2013), Direktur BPR Syariah Niaga Madani (2013) dan Direktur HRD eMHa Corporation (2015). Dosen Tetap Yayasan pada STIE Nobel Indonesia sejak tahun 2008, Ketua BPH Yayasan Nobel Makassar (2012), Asisten Direktur PPS STIE Nobel Indonesia (2015), dan Wakil Ketua II STIE Nobel Indonesia (2017).



Fatmasari, S.E.,M.M.,M.Si.
Badaruddin, S.T., M.M.

EMPLOYEE ENGAGEMENT

Kemandirian Organisasi Berbasis SDM Unggulan



Penerbit
SAH MEDIA

Fatmasari dan Badaruddin

Employee Engagement: Kemandirian Organisasi Berbasis SDM Unggulan

Cet. 1—Makassar. CV Sah Media 2018

23 cm x 15,5 cm, 180 Halaman

ISBN 978-602-6928-47-4

1. Employee Engagement

I. Judul

Hak cipta 2018, pada penulis

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh isi buku ini dengan cara apa pun, termasuk dengan cara penggunaan mesin fotokopi, tanpa izin sah dari penerbit

Fatmasari, S.E., M.M., M.Si. dan Badaruddin, S.T., M.M.

Employee Engagement: Kemandirian Organisasi Berbasis SDM Unggulan

Editor: Dr. Patta Rapanna, S.E., M.Si.

Cetakan Pertama, Mei 2018

Hak penerbit pada CV SAH MEDIA, Makassar

Setting layout: Sobirin

Desain cover: Galuh A.S.

CV SAH MEDIA

Jl. Antang Raya No. 83

Kel. Antang, Kec. Manggala, Kota Makassar

Telp. 0411-497150, HP. 081343617376

Email: sah_media@yahoo.com www.sahmedia.co.id

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur ke hadirat Allah SWT karena dengan rahmat, taufiq dan hidayah-Nya jualah sehingga penulis dapat menyelesaikan buku yang berjudul **Employee Engagement: Kemandirian Organisasi Berbasis SDM Unggulan**.

Kemandirian bukan bawaan. Kemandirian tidak datang secara simultan. Ada proses, dibutuhkan kebiasaan dan latihan secara konsisten untuk mencapai kemandiri. Kemandirian bukan monopoli pada seorang pemimpin saja. Kemandirian harus tumbuh dari setiap individu, kemudian individu membentuk kelompok, dari kelompok membentuk komonitas. Kemandirian harus menjadi sepirit dan polarisasi dalam hidup keseharian. Ketika, individu, kelompok dan komonitas telah tercipta kemandirian maka akan tercipta satu tatanan hidup yang dinamis.

Kemandirian di dalam organisasi misal, sebuah organisasi harus bisa menciptakan sikap kemandirian. Dengan adanya sikap kemandirian maka pola perjalanan organisasi akan mampu bersinergi dengan baik. Oleh sebab itu seorang pemimpin dituntut mampu membangun kemandirian dengan cara memberikan kepercayaan dan kontrol secara berkala dan berkelanjutan. Control diperlukan sebagai alat dalam melihat sekala dan prioritas selama ia bekerja atau berada di organisasi. Selanjutnya kepercayaan merupakan satu instrument guna membangun kemandirian terhadap diri dan patner itu sendiri “anggota”.

Dengan diberikan kepercayaan pada diri individu dimungkinkan individu tersebut akan terjadi dinamika “kompetensi” berupa tanggung jawab. Menumbuhkembangkan rasa percaya diri dan tanggung jawab bukan satu hal yang mudah dan juga bukan hal yang sulit. Maka pola intraksi dan komonikasi bisa didorong guna menciptakan pengaruh terhadap individu yang lain.

Tak mudah mengelola sebuah organisasi. Bukan berarti tidak bisa. Kematangan dan komitmen dapat menjadi bekal seseorang

untuk menjalankan roda ke-organisasi-an secara baik dan sistematis. Keterbukaan antara anggota dengan anggota lain menjadi kunci dalam membangun seprirt yang lebih baik.

Pemimpin organisasi dituntut mampu memberikan teladan dan menjalankan semua visi-misi yang telah ditetapkan. Seorang pemimpin harus mampu membangun soliditas, dan meningkatkan kepedulian terhadap anggota, hal semacam merupakan cara sederhana yang bisa dilakukan disetiap saat. Pujian dan harapan bisa menjadi langkah untuk membangun rasa memiliki terhadap anggota. Sekecil apa pun sumbangsih yang dilakukan anggota pujilah karena itu akan meningkan energi kebersamaan.

Bangunlah harapan bersama-sama anggota. Jadikan anggota sebagai satu kesatuan dalam setiap langkah dan keputusan yang akan diambil. Minimkanlah perbedaan dengan menyatukan sikap dan presepsi. Berpulanglah pada visi-misi yang telah dibangun sedari awal.

Mempertimbangkan peran strategis SDM bagi akselerasi pembangunan negara, sinergi kebijakan antar pemangku kepentingan pada sektor terkait dan lintas sektor juga mutlak diperlukan guna menyatukan sumber daya dan potensi yang ada bagi percepatan pembangunan SDM Indonesia dalam rangka mempercepat realisasi penciptaan dan pengembangan SDM unggul Indonesia.

Untuk itu, buku ini disusun dengan maksud memberikan tambahan wawasan tentang lingkup organisasi dan sumber daya unggul. Disadarai bahwa buku ini masih kurang dari kata sempurna, untuk itu masukan konstruktif akan diterima dengan senang hati. Kepada semua pihak yang telah berkontribusi dan membantu dalam penyelesaian buku ini kami ucapkan terima kasih.

Makassar, Mei 2018

Fatmasari
Badaruddin

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
BAB I SELAYANG PANDANG ORGANISASI	1
A. Organisasi dan Pengorganisasian	1
B. Macam-macam Organisasi	6
C. Pengertian Konflik, Jenis, dan Sumber Konflik	11
D. Manajemen Konflik Dalam Organisasi	14
BAB II SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DAN ORGANISASI	19
A. Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi	19
B. Peran, Fungsi, Tugas Dan Tanggung Jawab Departemen Sumber Daya Manusia	21
C. Pentingnya Mengelola SDM dalam sebuah Organisasi	24
D. Manajemen Sumber Daya Manusia yang Strategik	28
E. Hubungan Manusia dan Organisasi	32
BAB III KEPEMIMPINAN DAN PRODUKTIVITAS KERJA	35
A. Kepemimpinan dan Produktivitas Kerja	35
B. Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Produktivitas Kerja	37
C. Gaya Kepemimpinan Partisipasi	42
D. Dampak Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	43
BAB IV TQM DAN KETERLIBATAN KARYAWAN	47
A. Total Quality Manajement (TQM)	47
B. Defenisi Keterlibatan Karyawan	48
C. Makna Keterlibatan Karyawan	55
D. Meningkatkan Keterlibatan Karyawan Untuk Mencapai Tujuan Perusahaan	56
BAB V BUDAYA ORGANISASI DAN KEARIFAN LOKAL	59
A. Budaya Organisasi	59
B. Membangun Budaya Perusahaan Berbasis Kearifan Lokal	61
C. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	69

BAB VI MOTIVASI KERJA	73
A. Defenisi Motivasi Kerja	73
B. Teori-teori Motivasi Kerja	77
C. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi	87
D. Cara dan Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan	89
E. Sistem Desain Kerja	90
F. Motivasi Yang Efektif	94
BAB VII SINERGITAS KARYAWAN DENGAN ORGANISASI	97
A. Defenisi Sinergitas	97
B. Kemandirian Karyawan	102
C. Membangun Semangat Kerja Pegawai Dalam Organisasi	105
D. Konsep Kinerja Organisasi	114
BAB VIII KEUNGGULAN KOMPETTITIF DAN SUMBER DAYA UNGGULAN	119
A. Kompetitif Unggulan	119
B. Keunggulan Kompetitif Melalui Sumber Daya Manusia	120
C. Kepedulian Organisasi Terhadap Kompetensi SDM	124
D. Pengelolaan Kompetensi SDM	125
BAB IX PEMBERDAYAAN PEGAWAI/KARYAWAN	129
A. Pemberdayaan Karyawan	129
B. Loyalitas Karyawan	132
C. Penyebab Turunnya Loyalitas Karyawan	135
D. Strategi Membangun Karyawan Yang Berkualitas	139
E. Karyawan Adalah Sahabat	145
BAB X POTRET KARYAWAN DI NEGARA MAJU DAN BERKEMBANG	153
A. Potret Pegawai di Negara Maju	153
B. Loyalitas Karyawan di Negara Jepang	156
C. Potret Pegawai di Negara Berkembang	163
DAFTAR PUSTAKA	167
TENTANG PENULIS	173