

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) semakin penting peranannya dalam pencapaian tujuan organisasi karena keberadaan sumber daya manusia menjadi aset penting organisasi sebab modal, mesin, dan sumber daya perusahaan lain tidak akan mampu memberikan hasil yang tinggi jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang kompeten. Menurut Hamali (2018:2) sumber daya manusia merupakan suatu cara pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, serta manajemen pengorganisasian sumber daya perusahaan. Masalah – masalah yang sering timbul meliputi sumber daya manusia menjadikan tantangan tersendiri bagi perusahaan terutama di bidang manajemen. Maka dari itu sangat penting untuk perusahaan mengelola sumber daya manusia agar menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan handal.

Untuk mengukur kualitas sumber daya manusia dapat ditinjau melalui kinerja karyawan perusahaan tersebut. Menurut Kaswan (2017:278) Kinerja karyawan merupakan cerminan dari perilaku karyawan di tempat bekerja sebagai bentuk penerapan atas keterampilan, kemampuan,, serta pengetahuan karyawan yang memberikan nilai terhadap perusahaan tempat ia bekerja. Kinerja

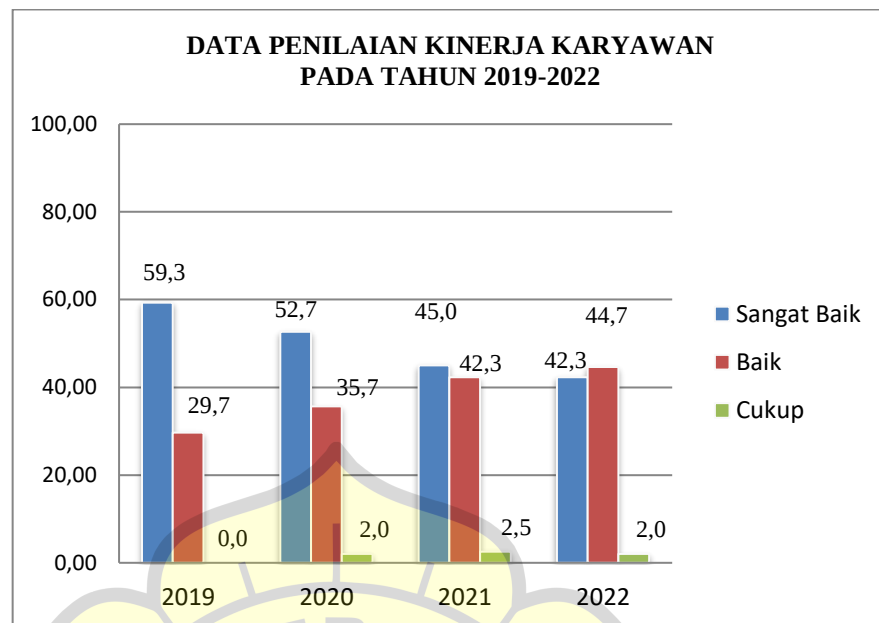
karyawan dikatakan baik dapat ditinjau berasal seberapa besar target yang dapat dicapai, besar prestasi yang diraih, serta kemampuan pada menuntaskan tugas yang diberikan oleh organisasi. Menurut Sedarmayanti (2017) indikator – indikator yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu: Kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kemampuan dalam bekerja sama, serta kemandirian.

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Pemimpin memegang peranan penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Ansory & Indrasari (2018:86) kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi aktifitas suatu kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Keberhasilan organisasi dapat tercapai bila pemimpin dapat memengaruhi bawahannya untuk memberikan kinerja yang baik kepada organisasi. Setiap pemimpin akan menunjukkan gaya kepemimpinannya yang berbeda dan menjadi karakteristik spesial melalui ucapan serta tingkah laku yang bisa dirasakan oleh orang lain juga dirinya sendiri. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Mufarokhah (2019:37) dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti bahwa semakin baik kepemimpinan di dalam suatu perusahaan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan di dalam perusahaan tersebut.

Menurut Kartono (2017:26) *employee engagement* merupakan suatu keadaan yang berada didalam pikiran yang positif dengan memiliki komitmen untuk memberikan kontribusi terhadap perusahaan dalam bentuk fisik yang dapat menimbulkan rasa aman, rasa bermakna secara psikologis, serta rasa positif untuk datang dan bekerja di perusahaan tersebut. *Employee engagement* memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja. *Engagement* yang tinggi dapat mendorong karyawan mempunyai semangat bekerja yang tinggi serta keterlibatan penuh pada pekerjaannya atau kegiatan perusahaan yg berjangka panjang. *Employee engagement* tidak hanya mengacu pada sikap, melainkan sebuah tingkatan sejauh mana individu dalam organisasi menyampaikan perhatian penuh serta melibatkan peran mereka ke dalam pekerjaan. Menurut Lewiuci & Mustamu (2016) *employee engagement* sendiri memiliki 3 indikator yaitu: *vigor*, *Dedication*, serta *absorption*. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Agus (2019:232) dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang berarti bahwa *employee engagement* sangat memengaruhi kinerja karyawan karena dengan adanya *employee engagement* dapat mendorong karyawan untuk berkontribusi terhadap perusahaan dengan kemampuan semaksimal yang mereka punya.

Selain faktor kepemimpinan dan *employee engagemet* terdapat pula faktor kepuasan kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Tegar (2019) kepuasan kerja sendiri merupakan keadaan psikologis yang menarik yang dialami oleh seorang karyawan dalam situasi kerja atas perannya dan dipenuhi segala kebutuhannya dengan baik. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Meningkatkan kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan, sebab apabila karyawan merasakan puas atas pekerjaannya akan menimbulkan rasa nyaman dan loyalitas tinggi pada perusahaan, serta dapat meningkatkan produktivitas karyawan itu sendiri. Menurut Robins & Judge (2018) beberapa aspek yang dapat memengaruhi kepuasan kerja yaitu: prestasi kerja, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, promosi, serta pengembangan potensi setiap individu. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Tri Ratna (2021:20) dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang berarti kepuasan kerja yang meliputi kepuasan atas karakter pekerjaan, kepuasan atas pengawasan yang dilakukan, kepuasan atas peluang untuk dipromosikan, kepuasan atas gaji/penghasilan yang didapat sekarang, serta kepuasan atas hubungan dengan teman kerja.

Setiap perusahaan menginginkan kinerja karyawannya untuk terus meningkat. Salah satunya di PT Esa Cipta Madhani. PT Esa Cipta Madhani ini merupakan perusahaan jasa yang bergerak dibidang *outsourcing cleaning service*. Berdiri di daerah Margajaya Kota Bekasi dengan jumlah karyawan 89 orang. PT Esa Cipta Madhani sendiri dapat menjalankan proses distribusi jasanya dengan baik apabila didukung oleh kinerja karyawan yang baik. Namun kenyataannya, masih terdapat kendala yang dihadapi. Dari data yang telah didapat oleh penulis kinerja karyawan mengalami penurunan setiap tahunnya. Penurunan kinerja karyawan sendiri sangat terlihat di aspek pekerjaan, kepribadian dan juga kedisiplinan karyawan tersebut. Maka dari itu tugas penting seorang HRD adalah meningkatkan kedisiplinan serta mencari akar dari permasalahan yang timbul di aspek kepribadian karyawan. Berikut data empiris yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan selama 4 tahun di PT Esa Cipta Madhani yaitu sebagai berikut:



Sumber: HRD PT Esa Cipta Madhani

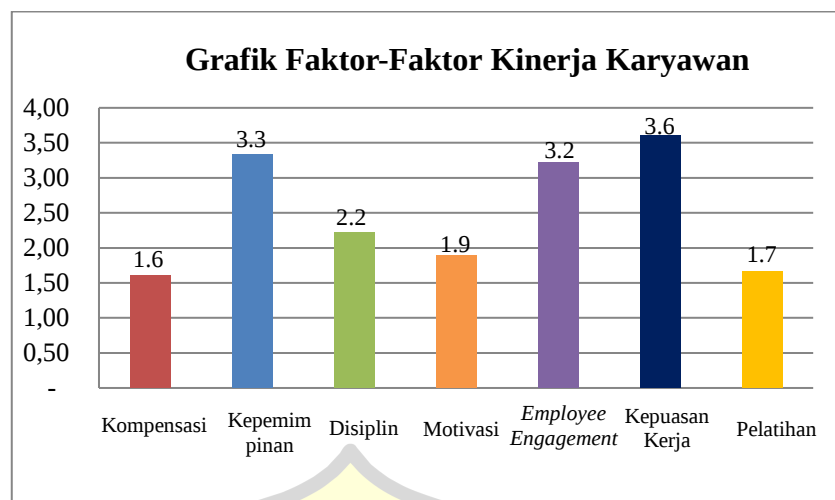
Gambar 1.1 Grafik Penilaian Kinerja Karyawan Di PT Esa Cipta Madhani Tahun 2019-2022

Sebagai acuan penilain kinerja karyawan di PT Esa Cipta Madhani terdapat ketentuan-ketentuan yaitu, nilai sangat baik = 9 sd 10, nilai baik = 7 sd 9 , nilai cukup = 5 sd 7 dan nilai kurang = < 5. Hal ini didasari oleh penilaian dari beberapa aspek, yaitu: aspek kedisiplinan kerja, aspek pekerjaan, dan aspek kepribadian karyawan.

Berdasarkan pada grafik 1.1 menunjukkan bahwa pada pada tahun 2019 kinerja karyawan di PT Esa Cipta Madhani terus menurun kualitasnya. Pada 2019 karyawan di PT Esa Cipta Madhani mendapatkan rata – rata nilai sangat baik mencapai 59,3 nilai baik mencapai 29,7, serta tidak ditemukannya karyawan yang mendapat nilai cukup dan kurang. Sedangkan pada tahun 2022 rata- rata karyawan yang mendapatkan nilai sangat baik mencapai 42,3, nilai

baik mencapai 44,7, serta nilai cukup yang mencapai 2,0. Yang berarti nilai rata-rata karyawan yang memiliki nilai sangat baik turun 17,0, rata-rata nilai baik naik 15,0, dan rata-rata nilai cukup naik 2,0. Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD di PT Esa Cipta Madhani mengatakan bahwa kinerja karyawan yang rendah selalu disebabkan oleh permasalahan yang sama yaitu permasalahan di aspek kedisiplinan, pekerjaan serta kepribadian karyawan. Kepemimpinan yang dinilai baik akan tetapi komunikasi antara pimpinan dan karyawan yang kurang baik. Selain itu *employee engagement* yang rendah ditunjukkan dengan sikap karyawan yang tidak bekerja dengan sungguh-sungguh. Dan kepuasan kerja yang masih rendah diakibatkan oleh karyawan yang merasa kurangnya bantuan dan dukungan dari atasan.

Oleh karena itu perlunya diketahui variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT Esa Cipta Madhani. Maka dari itu untuk mendukung hasil penelitian diperlukan penelitian pendahuluan terhadap 19 karyawan di PT Esa Cipta Madhani. Berikut faktor-faktor pengaruh kinerja karyawan di PT Esa Cipta Madhani:



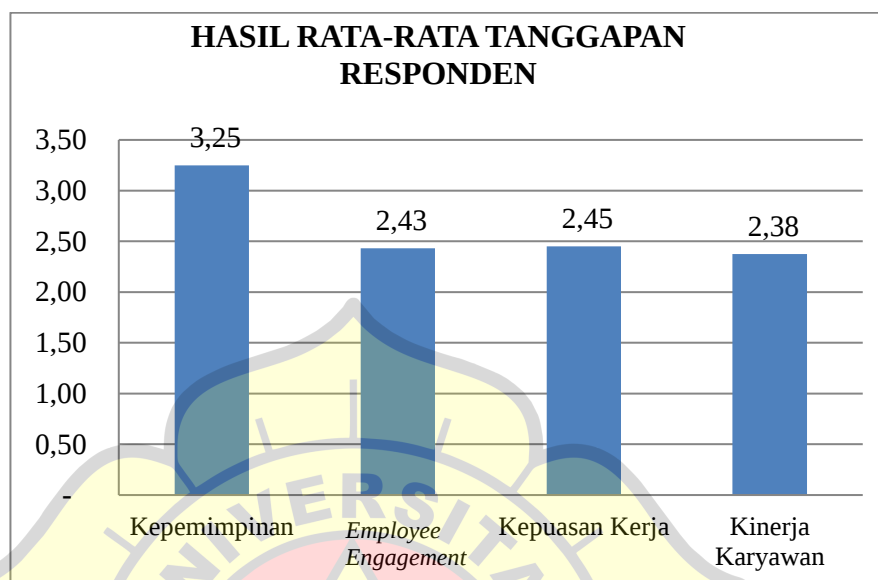
Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Gambar 1.2 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Berdasarkan grafik 1.2 dapat diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdapat 3 (tiga) faktor dengan rata-rata tertinggi sebagai variabel independen penelitian. Faktor kepemimpinan memiliki nilai rata-rata 3.3 yang berarti faktor tersebut memiliki nilai yang tinggi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, faktor *employee engagement* memiliki rata-rata nilai 3,2 yang berarti faktor tersebut memiliki nilai yang tinggi, sedangkan faktor kepuasan kerja memiliki rata-rata 3,6 yang berarti memiliki nilai yang sangat tinggi. Dengan demikian variabel kepemimpinan, *employee engagement*, dan kepuasan kerja variabel yang paling berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan di PT Esa Cipta Madhani.

Dari pernyataan diatas penulis melakukan survei kepada 19 karyawan di PT Esa Cipta Madhani. Sebagai data observasi pertama penulis menyebarkan kuesioner mengenai variabel Kepemimpinan,

Employee Engagement, Kepuasan Kerja, Serta Kinerja Karyawan. Dari hasil survei penulis memperoleh hasil sebagai berikut:



Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Gambar 1.3 Hasil Rata-Rata Tanggapan Responden.

Berdasarkan gambar 1.3 pada penelitian awal penulis dan berdasarkan tabel 3.3 interpretasi nilai. Nilai kepemimpinan mencapai rata-rata 3,25 yang mengindikasikan kepemimpinan tergolong baik, nilai variabel *employee engagement* mencapai rata-rata 2,43 yang mengindikasikan juga tidak baik, nilai variabel kepuasan kerja mencapai rata-rata 2,43 yang mengindikasikan tidak baik, serta nilai variabel kinerja karyawan yang mencapai rata-rata 2,38 yang mengindikasikan tidak baik atau rendah. Sehingga penulis dapat menyimpulkan bahwa *employee engagement*, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan pada PT. Esa Cipta Madhani masih tergolong rendah, sedangkan kepemimpinan sudah tergolong tinggi.

Berdasarkan latar belakang masalah, fenomena, dan penelitian-penelitian di atas penulis tertarik untuk meneliti masalah tersebut dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, *Employee Engagement*, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Esa Cipta Madhani”**.

1.2 Identifikasi, Pembatasan, dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka identifikasi masalah dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Tingkat kepemimpinan pada PT Esa Cipta Madhani secara rata-rata baik, namun masih terdapat kekurangan di dalam kemampuan sebagai komunikator.
2. Penerapan *employee engagement* di PT Esa Cipta Madhani secara rata-rata tidak baik, karena masih terdapat kekurangan di indikator *vigor*.
3. Tingkat kepuasan kerja karyawan di PT Esa Cipta Madhani secara rata-rata tidak baik, karena masih terdapat ketidakpuasan dalam indikator supervisi .
4. Kinerja karyawan di PT Esa Cipta Madhani secara rata-rata rendah (tidak baik) karena ketidakcapaian faktor-faktor yang mempengaruhinya dan harus ditingkatkan lagi.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, diperlukan pembatasan masalah untuk mengkaji masalah-masalah didalam penelitian ini dan penelitian ini dapat terfokus dan terarah. Batasan dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan, *Employee Engagement*, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan responden untuk penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT Esa Cipta Madhani.

1.2.3 Rumusan Masalah

Dari latar belakang, identifikasi, serta pembatasan masalah diatas maka terciptalah rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan, *employee engagement*, serta kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Esa Cipta Madhani?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Esa Cipta Madhani?
3. Apakah *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Esa Cipta Madhani?

4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Esa Cipta Madhani?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun beberapa tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, employee engagement, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Esa Cipta Madhani.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Esa Cipta Madhani.
3. Untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan di PT Esa Cipta Madhani.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Esa Cipta Madhani

1.5 Kegunaan Penelitian

Adapun beberapa kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan kajian atau referensi bagi mahasiswa Universitas Darma Persada dan dapat digunakan sebagai bahan penelitian sejenis.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Penulis

- 1) Sebagai sarana untuk menambah wawasan, pengetahuan, dan pengalaman serta mengamati secara langsung dunia kerja dan budaya organisasi/perusahaan.
- 2) Sebagai sarana untuk mengimplementasikan teori –teori yang diperoleh selama perkuliahan.

b. Bagi PT Esa Cipta Madhani

- 1) Sebagai bahan evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan Sumber Daya Manusia (SDM) dan berguna sebagai bahan masukan bagi perusahaan/organisasi dimasa yang akan datang.
- 2) Sebagai bahan pertimbangan pengambilan keputusan manajerial untuk menentukan langkah – langkah dalam meningkatkan kinerja karyawan di masa yang akan datang.