

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi perkembangan perusahaan, oleh karena itu sumber daya manusia suatu perusahaan harus berkontribusi untuk mencapai kesuksesan. Baik buruknya sumber daya manusia yang berkontribusi dapat dinilai berdasarkan kinerjanya. Menurut Dessler (2004), Kinerja karyawan merupakan prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang di harapkan dari karyawan. ketika perusahaan dapat memberi apa yang diinginkan oleh karyawan maka kinerja mereka akan mengalami peningkatan. terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain yaitu semangat, fasilitas yang diberikan perusahaan, rekan kerja, dan komitmen.

Komitmen merupakan salah satu instrument penting untuk meningkatkan kinerja organisasi. Melalui penelitian Khan *et.al.* (1990) membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Komitmen terbagi menjadi komitmen efektif, yaitu keinginan emosional karyawan untuk beradaptasi dengan nilai-nilai yang ada agar tetap berada diorganisasi. Komitmen normatif yaitu rasa tanggung jawab moral untuk tinggal dalam organisasi. selanjutnya komitmen kelanjutan yaitu kekawatiran akan kehilangan sesuatu yang telah diperoleh selama ini dalam organisasi. beberapa hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Memari *et.al.* dan Khan *et.al.* menampilkan bahwa dari 3

dimensi komitmen yang paling mempengaruhi adalah komitmen normative. Tingginya tingkat komitmen dan kinerja karyawan dapat didorong melalui *employee engagement*.

*Employee enegeement* atau keterikatan karyawan adalah karyawan yang sepenuhnya terhubung baik secara fisik, kognitif, maupun emosi dengan peran pekerja mereka (Albrecht, 2010). Kesuksesan suatu perusahaan tergantung pada kinerja karyawannya, dan banyak Peneliti yang Membuktikan melalui *employee enegeement* (Anitha, 2014). Hasil penelitian Albdour & Altarwneh (2014) menyatakan bahwa “*employee engagement* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, peningkatan organisasi dan peningkatan loyalitas”. Hal ini sama dengan penelitian Schaefuli & Salanova (2007) yang menemukan “jika tingkat komitmen organisasi seseorang meningkat maka tingkat keterikatan juga meningkat, dan lebih akan meningkatkan kepuasan Kerja dan kinerja yang tinggi”. Keterikatan kerja juga terkait dengan kepuasan kerja, keterikatan kurangnya niat berpindah dan komitmen Organisasi dengan menunjukkan sikap positif dalam pekerjaan. Karyawan yang terikat akan mengalami emosi positif (bahagia, gembira, dan antusiasme) dan dapat mengelola kemampuan dirinya untuk berkinerja secara baik menyelesaikan tuntutan pekerjaannya.

Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja selain *employee engagement*. Karyawan yang merasa puas akan lebih berkinerja secara baik. Luthans (2011) mendefenisikan kepuasan kerja sebagai hasil dari persepsi karyawan dari seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal-hal yang dianggap penting. Penelitian Aftab *et.al.* (2012) membuktikan bahwa kepuasan

kerja mempengaruhi kinerja, para pekerja yang merasa puas dengan pemberian insentif, motivasi, penghargaan, ataupun keuntungan tambahan yang lain selalu lebih produktif dalam bekerja di organisasi. Selain itu kepuasan kerja berdampak langsung pada aspek-aspek penting yang dimiliki karyawan yang berupa komitmen, produktivitas dan kinerja. Kepuasan kerja merupakan hal penting dalam organisasi terutama dalam bidang pelayanan jasa yang bekerja melayani pelanggan.

Pengaruh Kinerja sangat besar dalam menentukan Keberhasilan dan berkembangnya sebuah perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak hanya bergantung kepada sarana dan prasarana yang ada tetapi juga bergantung pada kinerja yang dicapai karyawannya. Kinerja adalah suatu capaian atau hasil kerja dalam aktivitas atau kegiatan yang telah direncanakan sebelumnya demi tercapainya tujuan yang telah direncanakan oleh organisasi dan dilaksanakan dalam jangka waktu yang ditentukan.

Selain itu ada beberapa karyawan tetap bagian Tata Usaha Keuangan Pabrik Gula Kebon Agung yang memiliki permasalahan dalam hal kinerjanya yaitu karyawan tersebut kesulitan dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga produktivitas karyawan tersebut kurang maksimal dan ada beberapa karyawan yang mengalami kinerja dalam bekerja yang tidak sesuai dengan kinerja karyawan yang lain dan adanya penurunan dari segi output yang sedikit berkurang dari bulan-bulan sebelumnya dalam hal penyelesaian pekerjaan yang sesuai dengan deadline yang telah ditetapkan yang dialami oleh karyawan tersebut sehingga menimbulkan penumpukan dokumen laporan yang belum terselesaikan. Hal

tersebut juga dipengaruhi oleh beberapa sebab seperti yang peneliti temui antara lain karyawan ditempatkan pada suatu *job desk* yang dimana karyawan tersebut belum menguasai betul akan pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan tersebut. Demikian beberapa masalah yang dapat peneliti temukan pada karyawan tetap bagian Tata Usaha Keuangan Pabrik Gula Kebon Agung Malang, namun dengan adanya rekan kerja atau pimpinan yang dapat memberikan masukan sehingga karyawan yang memiliki permasalahan dalam kinerjanya dapat merasa terbantu yang mana hal tersebut dapat memicu kinerja karyawan untuk dapat kembali meningkat.

Seiring dengan perkembangan masyarakat saat ini, kebutuhan akan Gula dapat dikatakan sebagai kebutuhan primer yang harus terpenuhi guna menunjang kegiatan masyarakat baik yang bertujuan ekonomis ataupun pemenuhan kebutuhan sehari-hari di rumah tangga. Pabrik Gula yang bergerak dibidang agro industry berbasis tebu untuk memasok ke masyarakat di seluruh Indonesia baik di perkotaan hingga ke pelosok pedesaan.

Pabrik Gula Kebon Agung merupakan salah satu perusahaan besar di industri gula nasional, perusahaan yang bergerak dibidang industri penggilingan tebu ini bertujuan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat di bidang gula dengan daya saingan tinggi. Dari tahun ketahun Pabrik Gula Kebon Agung berkembang dengan pesat, ini tak lepas dari kualitas Sumber Daya Manusia Karyawan yang terus ditingkatkan di perusahaan. Pabrik Gula Kebon Agung mempunyai jumlah Karyawan tetap bagian Tata Usaha Keuangan sebanyak 30 orang, karena karyawan tetap diatur dalam perjanjian kerja waktu yang tidak tertentu, oleh

karena itu Kepuasan Kerja Karyawan tetap berperan penting untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang berkualitas. Kepuasan Kerja yang terjaga dapat meningkatkan loyalitas Karyawan. Sehingga tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan dapat tercapai. dengan pertimbangan ini maka tidak dapat dipungkiri lagi bahwa perusahaan harus memiliki kinerja yang sangat optimal. Karyawan menjadi salah satu pihak yang sangat berpengaruh dalam terwujudnya kinerja optimal. Komitmen terhadap pekerjaan akan terwujud apabila karyawan yang merasa puas dalam bekerja dan tidak dalam kondisi tertekan baik karena tekanan pekerjaan maupun masalah dalam keluarga karyawan. Perusahaan harus mampu memberikan kepercayaan atas kebutuhan karyawan sehingga komitmen karyawan untuk bekerja terhadap perusahaan akan tumbuh. dengan memperhatikan kondisi emosi dan kebutuhan karyawan, maka proses pencapaian tujuan perusahaan akan terlaksana dengan baik.

Lokasi penelitian adalah tempat di laksanakan suatu penelitian untuk memperoleh data akurat serta menggali data yang dibutuhkan, maka dipilih sekaligus ditetapkan waktu dan tempat serta suasana yang mendukung, dengan pertimbangan supaya memperoleh kemudahan dalam pengambilan data yang sesuai dengan tema penelitian. Penelitian ini dilakukan di Pabrik Gula Kebon Agung Malang yang bertempat di jalan raya kebon agung pakisaji, Kabupaten Malang, Jawa Timur. Pabrik Gula Kebon Agung dipilih karena perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan produksi Gula terbesar di Jawa Timur. Hal ini tentu menuntut pimpinan perusahaan harus mengelola perusahaan secara profesional dan memperhatikan sumber daya manusia yang ada dengan

menciptakan kepuasan kerja karyawan yang nantinya akan berdampak kepada organisasi dan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka perlu dilakukan penelitian yang mengkaji tentang “Pengaruh *Employee Engagement* dan Kepuasan kerja terhadap kinerja tetap bagian Tata Usaha Keuangan Pabrik Gula Kebon Agung Malang”

### **1.2. Rumusan Masalah**

1. Apakah *Employee Engagement* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tetap bagian tata usaha keuangan Pabrik Gula Kebon Agung Malang?
2. Apakah kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tetap bagian tata usaha keuangan Pabrik Gula Kebon Agung Malang?
3. Apakah *employee engagement* dan kepuasan kerja secara silmutan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetap bagian tata usaha Pabrik Gula Kebon Agung Malang?

### **1.3. Tujuan penelitian**

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel *Employee Engagement* secara parsial terhadap kinerja karyawan tetap bagian tata usaha keuangan Pabrik Gula Kebon Agung Malang.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan tetap bagian tata usaha keuangan Pabrik Gula Kebon Agung Malang.

3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh antara variabel *Employee Engagement* dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan tetap bagian tata usaha keuangan Pabrik Gula Kebon Agung Malang.

#### **1.4. Manfaat Penulisan**

1. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber rujukan tambahan dalam penelitian lanjutan tentang masalah *employee engagement* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di lingkungan organisasi.

2. Manfaat Akademis

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai bahan informasi tentang *employee engagement* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang dapat dijadikan sebagai bahan acuan bagi penelitian selanjutnya.