

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam menghadapi persaingan yang ketat di era globalisasi seperti saat ini, perusahaan harus mempertahankan asset-asset yang dimilikinya agar mampu menghadapi persaingan itu. Salah satu asset yang tak luput menjadi perhatian adalah sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peranan penting bagi keberhasilan suatu perusahaan. Manusia menjadi asset yang unik, karena merupakan satu-satunya asset yang bernyawa, sehingga diperlukan *treatment* khusus untuk menjaga loyalitasnya kepada perusahaan. Jadi, tanpa adanya sumber daya manusia yang profesional perusahaan tidak akan bisa berjalan dengan baik untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan dapat dinilai dan diukur melalui kinerjanya.

Kinerja karyawan merupakan prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas yang diukur melalui tugas dan tanggung jawab karyawan dengan standar yang sudah ditetapkan, dan juga sebagai tolak ukur keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya pada perusahaan. Ketika perusahaan dapat memberi apa yang diinginkan oleh karyawan maka kinerja mereka akan mengalami peningkatan (Pratama, 2012). Masalah kinerja berhubungan erat dengan pencapaian tujuan perusahaan, karena tenaga kerja salah satu faktor utama bagi perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ketidakmampuan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan merupakan suatu kendala yang dihadapi oleh

setiap perusahaan karena kinerja karyawan juga didukung dengan adanya *Employee Engagement*.

Employee Engagement (keterkaitan karyawan), saat ini menjadi bahasan penting dalam suatu perusahaan, karena *employee engagement* merupakan keadaan psikologis dimana karyawan merasa berkepentingan dalam keberhasilan perusahaan dan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. *Employee engagement* pertama kali didefinisikan oleh Khan (1990:33) Dalam penelitian Ajeng Kumala Dewi, yaitu sebagian upaya dari organisasi untuk mengikatkan diri mereka dengan perannya di pekerjaan. Dalam kondisi ini, orang akan melibatkan dan mengekspresikan dirinya secara fisik, secara emosional dan secara kognitif selama karyawan itu sedang menjalankan perannya dalam pekerjaan. Selain itu, *employee engagement* menjadi salah satu faktor yang sangat mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bertahan atau meninggalkan pekerjaannya pada perusahaan. *Employee engagement* yang tinggi dapat mendorong dan meningkatkan kinerja karyawan.

Manfaat dari *employee engagement* diungkapkan oleh Siddhanta dan Roy (2010:171) yang menyatakan bahwa *employee engagement* dapat menciptakan kesuksesan bagi perusahaan melalui hal-hal yang berkaitan dengan kinerja karyawan, produktivitas, keselamatan kerja, kehadiran dan retensi, kepuasan pelanggan, loyalitas pelanggan, profibilitas hingga karakteristik pekerjaan. Kinerja karyawan menjadi salah satu hal yang menjadi akibat dari terciptanya *employee engagement* yang tinggi.

Karakteristik pekerjaan adalah upaya mengidentifikasi karakteristik tugas dari pekerjaan, bagaimana karakteristik itu digabung untuk membentuk pekerjaan yang berbeda dan hubungannya dengan motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Robbins, 1996). Dengan demikian karakteristik pekerjaan merupakan penilaian seseorang terhadap apa yang dilakukan dalam pekerjaan untuk menunjang peningkatan kinerja yang terdiri dari bentuk pekerjaan, wewenang, dan kondisi yang melekat dalam setiap pekerjaan yang pada akhirnya memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai yang semakin tinggi. Karakteristik pekerjaan juga dapat di ukur melalui keanekaragaman keterampilan dalam mengerjakan tugas, identitas tugas, arti tugas, otonomi, dan umpan balik.

Dari riset tersebut dapat dijelaskan bahwa orang yang pekerjaannya melibatkan adanya ketinggian tingkat dari variasi, identitas tugas, dan signifikansi tugas akan menganggap pekerjaan mereka sangat berarti. Adanya tingkat otonomi yang tinggi akan dapat membangkitkan rasa tanggung jawab yang besar. Dan apabila adanya umpan balik yang memadai maka karyawan akan mengembangkan suatu pemahaman yang berguna mengenai peran dan fungsi mereka dengan sebaik mungkin. Lalu, rasa keberartian, tanggung jawab, dan pemahaman hasil pekerjaan akan berpengaruh terhadap kinerja mereka.

Penelitian ini dilakukan pada PT.Bukit Asam,Tbk yang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pemasok sumber energi khususnya Batubara. PT.Bukit Asam,Tbk memiliki unit khusus untuk distribusi salah satunya adalah Unit Dermaga Kertapati Palembang yang mampu mengelola sumber daya

manusia dengan mengembangkan kompetensi korporasi dan keunggulan insani untuk memberikan nilai tambah semaksimal mungkin.

Employee engagement pada PT. Bukit Asam, Tbk Palembang menjadi hal yang sangat diperhatikan karena berkaitan langsung dengan semua kegiatan operasional perusahaan. Wawancara yang dilakukan bersama karyawan Departemen satuan kerja Operasional. Karyawan tersebut menyatakan bahwa semua personil operasional mempunyai mental yang tinggi, kemauan, bersungguh-sungguh dan gigih menghadapi kesulitan pada saat menjalankan tugasnya seperti pada saat penerimaan batubara, pembongkaran, penumpukkan dan pengapalan batubara berdasarkan rencana produksi termasuk pembersihan material pengotor, timbunan batubara halus, peralatan, jalur *convenyor*, *tunnel*, dermaga, halaman kantor, serta menjaga kualitas batubara agar bebas dari material logam atau pengotor lainnya sehingga kegiatan operasional berjalan dengan lancar.

Saat peneliti melakukan wawancara dan observasi pada Departemen satuan kerja Perawatan pada PT. Bukit Asam, Tbk Unit Dermaga Kertapati Palembang, masih terlihat karyawan yang tidak selalu antusias dan tidak terinspirasi dengan pekerjaannya karena karyawan merasa bosan dengan tugas yang itu-itu saja salah satu pekerjaan yang membuat karyawan tidak antusias melakukan pekerjaannya tersebut adalah pada saat melakukan perawatan dan perbaikan alat yang baru bisa diselesaikan selama berminggu-minggu bahkan berbulan-bulan sehingga pekerjaan tersebut tidak bisa menginspirasi karyawan.

Mengingat banyaknya Departemen satuan kerja pada PT. Bukit Asam, Tbk Palembang maka peningkatan dan pengembangan sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan kebutuhan yang tidak dapat dihindari. Karakteristik pekerjaan pada PT. Bukit Asam, Tbk Palembang masih terdapat karyawan yang belum melakukan pekerjaannya dengan baik dan benar karena karyawan tersebut mengalami kompleksitas pekerjaan. Kompleksitas pekerjaan yang dimaksud adalah ketika karyawan tersebut sudah mempunyai tugas dan kewajiban untuk menyelesaikan tugasnya dalam mengelola dokumen teknik, mengupdate gambar teknik dan membuat laporan teknik/operasional teknik. Tetapi, karyawan tersebut juga diberikan tugas lain untuk membuat kajian kualitas dan kuantitas produk yang semuanya dibebankan atasan kepadanya. Hal tersebut membuat karyawan tidak berkonsentrasi untuk menyelesaikan semua tugasnya dengan baik sehingga kemungkinan besar akan menghasilkan *output* yang tidak efektif dan juga bisa menurunkan kinerja karyawan itu sendiri.

PT. Bukit Asam, Tbk tentunya pernah mengalami permasalahan pada saat pembagian tugas yang tidak sesuai dengan karakteristik kemampuan karyawannya. Ketidaksesuaian tugas dan fungsi tersebut terjadi pada salah satu karyawan yang mempunyai karakteristik kemampuan dan pendidikan Lingkungan yang sebelumnya mempunyai tugas dan fungsinya untuk bertanggung jawab mengatur dan mengawasi seluruh kegiatan K3 seperti : pemantauan, inspeksi dan pembinaan K3 serta penyediaan Alat Pelindung Diri (APD) untuk pegawai dan tamu perusahaan. Tetapi karyawan tersebut dialih fungsikan untuk bertanggung jawab mengkoordinir dan mengatur seluruh kegiatan pengendalian produk serta

Supply Chain. Ketidaksesuaian dan alih fungsi tersebut menjadi tantangan tersendiri bagi karyawan itu sehingga karyawan dituntut untuk terampil dalam menjalankan dan menyelesaikan tugasnya.

Mengingat bahwa sumber daya manusia merupakan asset penting dalam suatu perusahaan, maka perusahaan sangat mengharapkan karyawannya menghasilkan kinerja yang berkualitas demi berkembang dan mempermudah organisasi untuk mencapai tujuan.

Dalam penelitian Octaviani Rantelimbong, 2016. Yang berjudul Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Patra Jasa Convention Hotel Semarang. Jumlah sampel yang ditetapkan sebanyak 89 responden dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Sebagai variabel bebas, yaitu keterikatan karyawan (*employee engagement*) dan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana dan analisis regresi moderasi. Hasil analisis dari penelitian ini yaitu keterikatan karyawan (*employee engagement*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan dalam penelitian Hendy Hermawan, 2012. Yang berjudul Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sebra Cipta Mandiri Malang. Dalam penelitian ini jumlah sampel yang ditetapkan adalah 184 responden. Teknik sample yang digunakan dalam penelitian ini adalah *proportional random sampling* atau pengambilan sampel secara proporsional atau *sample imbalanced*. Dalam penelitian ini analisis data menggunakan teknik analisis

sederhana, sehingga menunjukkan hasil bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Setelah peneliti menggabungkan dengan dua penelitian terdahulu terdapat perbedaan bahwa dua penelitian sebelumnya menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana karena hanya menggunakan satu variabel independen. Sedangkan penulis menggunakan teknik analisis regresi linear berganda karena menggunakan dua variabel independen. Selain itu, kedua objek penelitian sebelumnya dilaksanakan pada Hotel yang *employee engagement* dan karakteristik pekerjaannya lebih ringan dibandingkan pada PT. Bukit Asam, Tbk Palembang.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Employee Engagement*, Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bukit Asam, Tbk Unit Dermaga Kertapati Palembang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah *Employee Engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bukit Asam, Tbk Palembang ?
2. Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bukit Asam, Tbk Palembang ?
3. Apakah ada pengaruh *employee engagement*, karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bukit Asam, Tbk Palembang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada PT. Bukit Asam, Tbk Palembang..
2. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bukit Asam, Tbk Palembang..
3. Untuk mengetahui pengaruh *employee engagement*, karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bukit Asam, Tbk Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Penelitian yang dilakukan untuk menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti seperti ilmu manajemen, ilmu sumber daya manusia, *employee engagement*, karakteristik pekerjaan, dan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi.

2. Bagi Organisasi/Perusahaan

Penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan ilmu pengetahuan dan wawasan tentang pengaruh *employee engagement* dan karakteristik pekerjaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya serta bisa menjadi bahan untuk mengevaluasi organisasi untuk terus berkembang untuk menjadi lebih baik lagi kedepannya.

3. Bagi Universitas

Penelitian yang dilakukan diharapkan dapat menjadi tambahan pustaka sekaligus sumbangsih penelitian dalam ilmu manajemen sumber daya manusia.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, agar peneliti tidak terlalu jauh dari masalah yang dibahas, maka peneliti membatasi penelitian ini hanya pada Pengaruh *Employee Engagement*, Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karaywan Pada PT. Bukit Asam, Tbk Unit Dermaga Kertapati Palembang.

1.6 Sistematika Penulisan

Pada sistematika penulisan ini menjelaskan tentang isi bagian-bagian perbab skripsi ini dimulai dari bab I sampai bab V dengan keterangan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang yang berkaitan dengan judul yang di bahas. menentukan rumusan masalah dari pembahasan, menentukan tujuan penelitian yang berkaitan dengan rumusan masalah, manfaat penelitian dan ruang lingkup penelitian.

BAB II : LANDASAN TEORI

Berisi tentang teori yang berupa pengertian dan definisi yang diambil dari kutipan buku dan jurnal yang berkaitan dengan penyusunan laporan skripsi serta beberapa literature review yang berhubungan dengan penelitian.

BAB III : METODELOGI PENELITIAN

Berisi tentang obyek dan lokasi penelitian, populasi dan sampel, variabel operasional, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, instrument penelitian, uji validitas, uji reabilitas, teknik analisis data (analisis deskriptif kuantitatif, analisis regresi linear berganda, analisis koefisien determinasi, uji T dan uji F).

BAB VI : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis menguraikan mengenai sejarah singkat mulai dari struktur organisasi, visi dan misi, serta tugas pokok dan fungsi karyawan pada perusahaan. Dan pada bab ini penulis membahas masalah yang di dapat dari hasil penelitian ini, uji validitas dan reabilitas, analisis pengujian regresi linear berganda serta uji T dan uji F.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini penulis mengambil kesimpulan dan beberpa saran-saran berdasarkan hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN**