

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan keberhasilan suatu organisasi. Suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya. Organisasi dikatakan berhasil apabila dapat menarik perhatian atas kelebihan yang dimilikinya dibandingkan dengan organisasi lain. Sedangkan manajer yang berhasil adalah manajer yang mampu melihat sumber daya yang mampu dikelola sesuai dengan kebutuhan bisnis. Perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kemajuan perusahaan, keberhasilan dalam proses perusahaan ditentukan oleh tercapainya hasil kinerja yang baik oleh karyawan.

Perusahaan pasti membutuhkan sumber daya manusia dikarenakan secara langsung akan berperan aktif terhadap keberlangsungan perusahaan, hampir keseluruhan operasional perusahaan dan penerimaan informasi dikelola oleh sumber daya manusia. Maka dari itu perusahaan yang menerapkan manajemen sumber daya manusia secara efektif akan berhasil meningkatkan kinerja perusahaan dikarenakan mereka memiliki keterampilan untuk merekrut sumber daya manusia yang tepat untuk pekerjaan yang tepat dan terus memotivasi, menghargai, serta mengembangkan sumber daya manusia tersebut (Dessler, 2013).

Untuk mewujudkan hal tersebut sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting, karena bagaimanapun juga manusialah yang menentukan dan memprediksi keberhasilan atau kegagalan suatu kebijaksanaan, strategi, maupun langkah-langkah kegiatan operasional yang siap dilaksanakan. Organisasi atau perusahaan yang mampu memenuhi kebutuhan industri merupakan perusahaan yang mampu bersaing salah satunya adalah PT. Suryabumi Agrolanggeng, perusahaan yang memenuhi kebutuhan di bidang perkebunan kelapa sawit yang menghasilkan minyak sawit berkualitas.

PT. Suryabumi Agrolanggeng bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit dengan luas areal pencadangan kurang lebih 15.000.000 hektar dengan pabrik pengolahan minyak kelapa sawit (PMKS) yang berkapasitas maksimum 90 ton TBS / jam, secara administrasi pemerintahan berlokasi berada di Tiga Kecamatan Benakat, Kabupaten Muara Enim, Provinsi Sumatera Selatan.

Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas terlaksananya tugas tertentu. Sedangkan kinerja perusahaan merupakan tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Kinerja menurut Hasibuan (2013) merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Berikut ini data laporan produksi lima tahun terakhir PT. Suryabumi Agrolanggeng:

Tabel 1.1
Data Laporan Produksi PT. Suryabumi Agrolanggeng

No	Tahun	Jumlah Produksi (KG)	Target (KG)	Persentase Tercapai	Persentase Tidak Tercapai
1.	2015	50.072.169	75.000.000	66,76 %	33,24 %
2.	2016	65.379.533	70.000.000	93,40 %	6,60 %
3.	2017	52.045.553	70.000.000	74,35 %	23,65 %
4.	2018	52.856.842	65.000.000	81,32 %	18,88 %
5.	2019	35.254.814	65.000.000	54,24 %	45,76 %

Sumber: Hasil Produksi tahun 2015 - 2019 PT. Suryabumi Agrolanggeng.

Berdasarkan tabel hasil produksi lima tahun terakhir pada tahun 2015 sampai dengan 2019 tersebut terlihat PT. Suryabumi Agrolanggeng tujuan dalam pencapaian target organisasi yang belum tercapai. Dalam hal ini *feedback* (umpan balik) yang diberikan bawahan kepada atasan masih kurang merespon seperti memberi saran dan inovasi terhadap guna meningkatkan kinerja. Adapun alat dan sarana yang digunakan karyawan dalam bekerja sudah terbilang lama dan usang misalnya mesin *electro motor* dan *crank shaft* disaat beroperasi sering mengalami kerusakan sehingga kinerja karyawan menurun.

Perusahaan yang baik, harus membangun hubungan yang positif antar perusahaan dan karyawannya. Hubungan yang positif antara perusahaan dan karyawan sangatlah penting berguna dapat meningkatkan kinerja karyawannya. *Employee engagement* merupakan salah satu faktor *human capital* yang bisa membuat perusahaan atau organisasi berjalan dengan baik dan pesat. Dengan

adanya *employee engagement* (keterlibatan karyawan) dalam perusahaan maka akan mendapatkan tujuan perusahaan secara optimal. Ketika karyawan sudah merasa ingin memberikan yang terbaik untuk perusahaan tempat mereka bekerja, akan timbul rasa keterlibatan kepada perusahaan. Menurut Macey & Schneider (2008) *employee engagement* merupakan penghayatan seorang karyawan terhadap tujuan dan pemusatan energi, yang muncul dalam bentuk antusiasme, inisiatif, usaha, dan kegigihan yang mengarah pada tujuan organisasi.

Employee engagement pada PT. Suryabumi Agrolanggeng menjadi hal yang diperhatikan karena berkaitan dengan operasional perusahaan. Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan terhadap 33 karyawan 13 diantaranya menyatakan mempunyai mental yang tinggi, dan gigih menghadapi kesulitan pada saat bekerja. Sedangkan 20 karyawan menyatakan kurangnya antusias bekerja, kurangnya terinspirasi dengan pekerjaannya karena karyawan merasa bosan dengan tugas yang diberikan serta kurangnya kemauan untuk bekerja lebih untuk perusahaan. Dilihat dari tingkatan *employee engagement* karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng masih ada karyawan yang *not engaged* (tidak terlibat) dalam bekerja. Sehingga terindikasi bahwa *employee engagement* (keterlibatan karyawan) pada PT. Suryabumi Agrolanggeng belum berjalan baik sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Memiliki komitmen organisasi pada setiap karyawan sangat penting karena dengan adanya komitmen maka karyawan dapat menjadi lebih bertanggung jawab, semangat kerja yang maksimal serta memiliki sesuatu kepercayaan pada nilai-nilai perusahaan terhadap pekerjaannya dibandingkan dengan karyawan yang tidak

mempunyai komitmen bekerja. Karyawan yang mencintai pekerjaannya dalam suatu organisasi menunjukkan adanya rasa nyaman dan memiliki komitmen tinggi untuk dapat bertahan dalam organisasi tempat bekerja. Adapun menurut Robins dan Judge (2007) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai mana suatu keadaan seorang individu memihak organisasi serta tujuan – tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Komitmen organisasi yang diterapkan PT. Suryabumi Agrolanggeng masih rendah. Dari hasil observasi bahwa rendahnya komitmen organisasi dalam hubungannya dengan kepercayaan karyawan yaitu keterlambatan pembayaran gaji karyawan dari pihak perusahaan, disebabkan penerapan standar hasil yang harus dicapai Tandan Buah Segar (TBS), akibatnya apabila tidak mencapai target standar hasil perusahaan tidak bisa membayar gaji secara tepat waktu sehingga mengurangi rasa loyalitas karyawan bekerja. Selanjutnya, dalam kemauan bekerja masih rendah karena kebijakan perusahaan seperti jam lembur berikut adalah jam lembur karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng:

Tabel 1.2
Data Jam Lembur Karyawan Tahun 2019

No	Bulan	Tanggal
1	Januari	11-13, 25
2	Februari	10-14
3	Maret	26-31
4	April	16-18
5	Mei	24-25
6	Juni	-
7	Juli	-
8	Agustus	20-29
9	September	17-22
10	Oktober	-
11	November	12-14
12	Desember	24-31

Sumber: jam lembur tahun 2019 PT. Suryabumi Agrolanggeng.

Dilihat dari tabel 1.2 jam lembur pada tahun 2019 kebijakan perusahaan seperti jam lembur kerja diatas yang tidak konsisten membuat karyawan bekerja secara tergesah – gesah dan membuat pekerjaan tidak sesuai keinginan atasan.

Dari uraian latar belakang penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai judul **“PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SURYABUMI AGROLANGGENG”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, dirumuskan permasalahan didalam penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *Employee Engagement* terhadap kinerja karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng?

2. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng?
3. Bagaimana pengaruh *Employee Engagement* dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng?

1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui pengaruh *Employee Engagement* terhadap kinerja karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng.
2. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Employee Engagement* dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat, yaitu:

- a. Bagi penulis

Dengan dilakukannya penelitian ini, maka penulis diberikan kesempatan untuk memperluas wawasan dan ilmu khususnya dibidang Ekonomi dan Bisnis beserta rekan mahasiswa program studi manajemen.

- b. Bagi perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan berguna dalam memberikan informasi tambahan pada PT. Suryabumi Agrolanggeng dalam mengambil keputusan,

serta memberikan bahan masukan agar dapat dijadikan bahan pertimbangan kebijakan.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini dibagi menjadi lima bab dengan susunan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisikan Latar Belakang, Rumusan Masalah, Manfaat Penelitian, serta Sistematika Penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini berisikan mengenai kajian teori yang berkaitan dengan variabel yang diteliti konsep, pengertian, indikator, serta hubungan antar variabel.

BAB III METODELOGI PENELITIAN

Pada bab ini penulis akan membahas tentang objek dan lokasi penelitian, jenis data, operasional variabel, populasi dan sampel, uji instrument, metode analisis, teknik analisis dan alat analisis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis akan memaparkan struktur organisasi, visi dan misi perusahaan dan mengenai penelitian Pengaruh *Employee Engagement* dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini penulis akan mengemukakan kesimpulan dan saran mengenai penelitian yang dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN