

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Pada abad ke-21 telah terjadi globalisasi yang menyebabkan perubahan dalam dunia bisnis. Dalam pengelolaan dan pengembangan bisnis di era ini, terjadi persaingan yang cukup ketat, dikarenakan batas-batas persaingan sudah menjadi sempit karena komunikasi dan mobilitas sudah sangat mudah dan sudah sangat maju, didukung oleh teknologi yang ada. Hal tersebut menyebabkan keadaan pasar perdagangan baik jasa maupun barang akan sangat kompetitif, hal ini harus disikapi perusahaan dengan baik agar tidak tenggelam dalam persaingan. Salah satunya faktor yang akan dapat menjadi perhatian adalah dari sumber daya manusia dalam perusahaan. Perusahaan dengan sumber daya manusia yang baik dan benar akan dapat menghasilkan output atau produk yang baik juga, langkah ini merupakan hal yang sangat penting dilakukan perusahaan dalam mempertahankan dan bersaing dalam dunia bisnis. Ketika sebuah perusahaan memiliki sumber daya manusia yang baik dan berkualitas maka perusahaan tersebut memiliki potensi dalam peningkatan daya saing perusahaan yang secara langsung berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan tersebut (Noviardy & Aliya, 2020)

Perusahaan dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik dapat berkontribusi secara efektif terhadap kinerja karyawan, sehingga kinerja karyawan yang baik dapat memberikan hasil output juga yang baik bagi perusahaan. Karyawan harus memiliki rasa keterikatan terhadap perusahaan, agar karyawan dapat bekerja maksimal yang menjadi salah satu faktor penentu kesuksesan perusahaan. Kunci sukses perusahaan salah satunya adalah memiliki karyawan yang merasa terikat, dikarenakan karyawan yang merasa terikat akan memberikan *feedback* pada manajemen dan rasa loyalitas dengan perusahaan (Wicaksono & Rahmawati, 2019).

*Employee engagement* (keterlekatan karyawan) dalam pekerjaan maupun juga organisasi merupakan hal yang sangat diperlukan bagi organisasi dan menjadi faktor

penentu dari berlangsungnya operasional perusahaan. Menurut, Schaufeli et al., (2002) dalam Chandra & Remiasa (2018) *employee engagement* merupakan keadaan motivasional bersifat positif yang mengandung karakteristik *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Berdasarkan kutipan tersebut *employee engagement* memiliki arti sebagai tingkat komitmen dan juga keterlekatan karyawan yang dimiliki terhadap organisasi dan nilai yang diterapkan dalam organisasi.

Dalam penelitian ini akan melihat bagaimana pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan berdasarkan 3 faktor teori oleh Schaufeli et al., (2006) dalam Chandra & Remiasa (2018) yang terdiri dari tiga elemen yaitu *vigor*, *dedication* dan *absorption*. Dimana pertama *vigor* secara garis besar berkaitan dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki karyawan, Kedua *dedication* merupakan sesuatu yang berkaitan dengan emosional karyawan, dan yang ketiga *absorption* merupakan terkait perhatian penuh yang dimiliki oleh karyawan. Alasan peneliti memilih *employee engagement* variabel dalam penelitian ini adalah dikarenakan *employee engagement* atau keterlekatan karyawan memiliki peran penting dalam berlangsungnya operasional perusahaan, karyawan yang merasa terikat akan memiliki etos kerja atau semangat kerja yang dapat membantu perusahaan dalam mewujudkan tujuannya. Kedua, peneliti memilih kinerja karyawan sebagai variabel kedua dikarenakan peneliti percaya bahwa karyawan yang memiliki kinerja yang baik tidak terlepas dari karyawan yang merasa terikat dengan perusahaan dimana tempat dia bekerja (Handoyo & Setiawan, 2017).

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan suatu organisasi salah satunya adalah keterlibatan kerja *employee engagement* (Suahyowati & Hendrawan, 2020). Karyawan yang terikat merupakan karyawan yang merasa antusias dan merasa ingin terlibat dalam pekerjaan di perusahaan atau di organisasinya. Ketika karyawan terikat, maka karyawan secara otomatis akan meningkatkan kinerjanya searah lurus dengan dengan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Menurut, Mangkunegara (2020) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja dengan cara kualitas dan juga kuantitas yang dicapai oleh

seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Penelitian ini adalah jurnal replikasi dari penelitian yang ditulis oleh Chandra & Remiasa (2018) dengan judul “Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Intiland Grande”. PT. Intiland Grande merupakan anak perusahaan dari PT. Intiland Development Tbk dengan kepemilikan 100% yang berlokasi di Surabaya Kav.3, Spazio Lt.8. PT. Intiland Grande adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang pengembangan, perdagangan, dan jasa. Hasil penelitian yang diperoleh menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian replikasi ini mengenai *employee engagement* dan kinerja karyawan berdasarkan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Chandra & Remiasa (2018) pada perusahaan pengembangan, perdagangan, dan jasa. Sedangkan peneliti melakukan penelitian pada bidang usaha jasa Konsultan Teknik dan Manajemen. Karena dari penelitian sebelumnya dilakukan pada perusahaan pengembangan, perdagangan, dan jasa, sehingga keterbaruan dalam penelitian ini dilakukan pada perusahaan Konsultan Teknik dan Manajemen.

Berdasarkan penelitian terdahulu, ada pengaruh antara keterlekatan karyawan terhadap kinerja karyawan, hal ini didukung berdasarkan jurnal penelitian Wicaksono & Rahmawati (2019), Handoyo & Setiawan (2017), Sucahyowati & Hendrawan (2020), Noviardy & Aliya (2020), Muliawan, Perizade & Cahyadi (2017). Tetapi, hanya penelitian Kusumawati (2017) yang menyatakan terdapat hasil yang positif tetapi tidak signifikan *antara employee engagement* terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil, beberapa penelitian terdahulu diatas yang memiliki hasil yang berbeda - beda, saya sebagai penulis berkeinginan untuk membuat replikasi dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Chandra & Remiasa (2018) yang berjudul “Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PT. Intiland Grande” terkait *employee engagement* terhadap kinerja karyawan. Hal - hal yang mendorong peneliti untuk membuat replikasi penelitian ini adalah dikarenakan hasil penelitian terdahulu memiliki hasil yang berbeda-beda, dan alasan peneliti memilih

perusahaan PT. Saranabudi Prakarsaripta Semarang sebagai objek penelitian dikarenakan perusahaan tersebut belum melakukan penelitian mengenai *employee engagement* terhadap kinerja karyawan dan dikarenakan peneliti ingin mengetahui apakah hasil dari penelitian tersebut konsisten bila diimplementasikan terhadap objek penelitian yang peneliti pilih, dengan harapan penelitian ini dapat membantu perusahaan dalam mengelola sdm yang sudah dimiliki.

Penelitian ini dilakukan di PT. Saranabudi Prakarsaripta Semarang, bergerak dalam bidang usaha jasa Konsultan Teknik dan Manajemen. Visi dari PT. Saranabudi Prakarsaripta Semarang adalah menjadi konsultan bereputasi internasional di bidang konstruksi yang selalu dipilih oleh pelanggan. Dalam mencapai visi ini tentu perusahaan harus dapat meningkatkan kinerja perusahaan agar mampu bersaing dengan sesama usaha konsultan Konstruksi di Semarang yang semakin berkembang. bidang konstruksi erat kaitannya dengan konsumen, maka dari itu sumber daya manusia adalah salah satu aset berharga yang dimiliki oleh perusahaan. Untuk itu, perusahaan percaya bahwa keunggulan jasa dan kinerja yang baik yang telah dicapai merupakan kontribusi dari para karyawan.

Berdasarkan ulasan yang telah dijelaskan diatas, maka dilakukan penelitian replikasi ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan yang mana hal ini perlu dilakukan analisis secara mendalam dan juga melalui peneliti membuat penelitian yang berjudul “Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Saranabudi Prakarsaripta Semarang”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana deskripsi kinerja dan *employee engagement* karyawan kantor PT. Saranabudi Prakarsaripta Semarang?

2. Bagaimana pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan kantor PT. Saranabudi Prakarsaripta Semarang?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang diharapkan dari penelitian ini yaitu :

1. Mengetahui deskripsi kinerja dan *employee engagement* karyawan kantor PT. Saranabudi Prakarsaripta Semarang
2. Mengetahui pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan kantor PT. Saranabudi Prakarsaripta Semarang

### 1.4 Manfaat Penelitian

Dengan tujuan penelitian di atas, maka diharapkan penelitian ini memiliki manfaat, sebagai berikut :

1. Bagi Pihak Instansi / Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi PT. Saranabudi Prakarsaripta Semarang dan dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi perusahaan, terutama dalam mengetahui pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Pihak Praktisi

Penelitian ini diharapkan agar karyawan dapat bekerja secara maksimal dan profesional dalam melakukan pekerjaannya, supaya kualitas kinerja karyawan lebih baik dan meningkat.

3. Bagi Pihak Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan pembaca dan menjadi bahan untuk penelitian selanjutnya.