

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tujuan didirikannya perusahaan secara umum adalah memperoleh keuntungan secara optimal dan mempertahankannya. Dalam mempertahankan kelangsungan hidup suatu perusahaan hendaknya perusahaan memanfaatkan potensi yang dimilikinya dengan baik. Potensi yang dimiliki perusahaan antara lain sumber daya alam, pengelolaan sumber daya modal (material), fasilitas yang dimiliki, dan yang paling penting adalah pengelolaan sumber daya manusia. Sumber daya manusia dianggap sebagai aset perusahaan yang penting, karena manusia adalah sumber daya yang aktif dan selalu dibutuhkan dalam perusahaan barang ataupun jasa. Ketika Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh perusahaan berkualitas, maka akan lebih berpotensi meningkatkan daya saing perusahaan yang secara langsung berdampak pada peningkatan kinerja karyawan perusahaan.

Pengertian kinerja menurut Moehariono dalam (Silaen, et al., 2021) adalah upaya dalam mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing individu, baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Melakukan pengukuran terhadap kinerja karyawan perusahaan memiliki banyak sekali manfaat. Dengan mengetahui kinerja perusahaan dengan baik, maka pemimpin dapat menilai apakah tujuan perusahaan telah dicapai atau belum. Kebijakan pun

akan lebih mudah diambil jika mengetahui kondisi karyawannya. Untuk mencapai kinerja yang baik dipengaruhi oleh banyak faktor yang memadai. Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah *employee engagement*.

Employee engagement akan mendorong setiap karyawan untuk menciptakan kesuksesan dirinya dan perusahaan tempatnya bekerja. *Engagement* berarti karyawan merasa terlibat dengan pekerjaannya sehingga mereka tergerak untuk bekerja guna menghasilkan prestasi nyata bagi perusahaan (Salahuddin, 2018). *Employee engagement* membuat karyawan memiliki loyalitas yang lebih tinggi sehingga mengurangi keinginan untuk meninggalkan (*turnover intention*) perusahaan secara sukarela. Perasaan positif dan rasa antusias yang tinggi terhadap pekerjaan dapat disebut dengan *engagement* (Rizky, 2020). Karyawan yang telah ter-*engage* lebih efektif dalam menjalankan tugasnya, juga ketika melakukan pekerjaan di luar pekerjaannya dan memiliki perilaku yang inovatif. Peningkatan *employee engagement* juga berhubungan positif dengan tingkatan dari kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi.

Seorang karyawan yang memiliki tingkat keterikatan yang tinggi pada organisasi memiliki pemahaman dan kepedulian terhadap lingkungan operasional organisasi, mampu bekerja sama untuk meningkatkan pencapaian unit kerja/organisasi melalui kerja sama antara individu karyawan dengan manajemen. Banyak karyawan yang belum menunjukkan sikap *engage* terhadap perusahaan tempatnya bekerja. Hal ini dikarenakan karyawan tidak paham akan perusahaan dan adanya sikap tidak peduli terhadap perusahaan. Faktor tersebut

dapat menyebabkan tidak maksimalnya kinerja karyawan dalam bekerja karena mereka bekerja hanya untuk mendapatkan gaji semata bukan bekerja karena tujuan perusahaan. Sehingga *employee engagement* sangat penting diterapkan dalam suatu perusahaan.

Selain *employee engagement*, instrumen penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan suatu ikatan emosional antara karyawan dengan organisasi atau perusahaan yang timbul karena adanya kepercayaan dan kemauan untuk mencapai suatu tujuan serta keinginan untuk mempertahankan keanggotaan diri sebagai bagian dari organisasi. Hal tersebut yang menjadikan karyawan akan tetap bertahan dalam suatu organisasi baik dalam kondisi menyenangkan maupun tidak (Akbar, Musadieg, & Mukzam, 2017).

Karyawan yang memiliki jiwa komitmen tinggi tidak akan mudah meninggalkan pekerjaannya, karena dalam jiwanya memiliki semangat yang tinggi sehingga dapat meningkatkan kinerja untuk bekerja lebih baik. Hal ini juga dapat untuk mengukur keinginan karyawan untuk tetap bertahan di masa yang akan datang, dan kecenderungan positif yang muncul dari karyawan adalah catatan kehadiran yang baik, ketaatan pada kebijakan organisasi, dan menurunnya tingkat perputaran karyawan.

Penelitian ini dilakukan di CV Bumi Wijaya Kroya yang beralamat di Desa Gentasari Kecamatan Kroya Kabupaten Cilacap. CV Bumi Wijaya bergerak di bidang produksi jamu yang sudah memiliki lebih dari 40 produk yang sudah

terdaftar di BPOM. Perusahaan ini lebih berfokus pada produksi, dan untuk pendistribusiannya bekerja sama dengan perusahaan lain yang saat ini telah terdistribusi ke seluruh pulau Jawa bahkan sampai Bali dan Sumatera. Bumi Wijaya sudah berdiri sejak tahun 1920 dengan memproduksi jamu berbekal jamu warisan leluhur.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan CV Bumi Wijaya mengukur tingkat kinerja terhadap semua karyawan yang ada di dalam perusahaan. Penilaian kinerja yang dilakukan terhadap karyawan berdasarkan atas penilaian perilaku dan sikap kerja, tingkat kehadiran, penilaian atas kuantitas dan kualitas kerja, dan lain sebagainya. Berikut penilaian kinerja karyawan CV Bumi Wijaya Tahun 2022 bagian produksi :

Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Karyawan CV Bumi Wijaya Tahun 2022

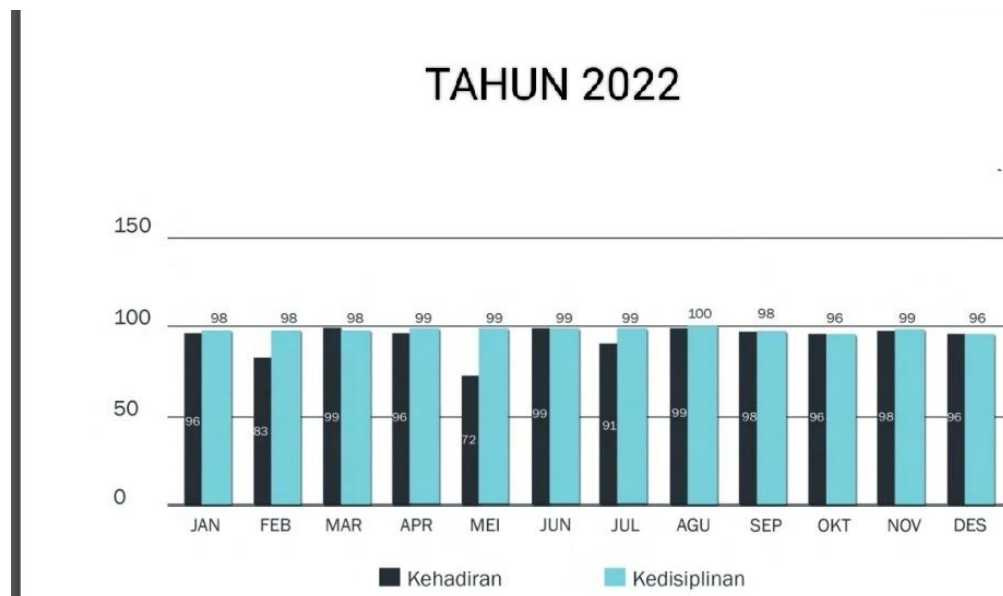
No.	Nilai	Karyawan (Orang)	Pencapaian (%)
1.	A (Sangat Baik)	34	14,7
2.	B (Baik)	157	68
3.	C (Cukup)	40	17,3
Total		231	100

(Sumber : CV Bumi Wijaya, 2022)

Berdasarkan tabel penilaian kinerja karyawan CV Bumi Wijaya tahun 2022, mayoritas karyawan memiliki kinerja dalam kategori baik yang mana

menunjukkan karyawan sudah bekerja dengan maksimal dan sudah memiliki keterikatan pada perusahaan yang kuat.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan diperlukan *employee engagement* atau keterikatan karyawan dengan perusahaan, jika karyawan sudah terikat dengan perusahaan maka kinerjanya juga akan meningkat. *Employee engagement* yang ada pada karyawan dapat mempengaruhi tingkat disiplin karyawan yaitu seperti pada hal kehadiran karyawan CV Bumi Wijaya. Berikut grafik persentase kehadiran dan kedisiplinan karyawan tahun 2022:



Gambar 1.1 Grafik Kehadiran dan Kedisiplinan Karyawan CV Bumi Wijaya Tahun 2022

Gambar 1.1 kehadiran dan kedisiplinan CV Bumi Wijaya Kroya periode tahun 2022 disajikan dalam bentuk grafik. Berdasarkan grafik di atas *employee*

engagement masih perlu ditingkatkan lagi. Tingkat kehadiran karyawan menjadi faktor yang penting dalam *employee engagement* sesuai dengan pernyataan Marciano dalam Akbar (2013:11) yang menyatakan bahwa “*employee engagement* dapat mengurangi tingkat absensi pada karyawan”. Penyebab dari penurunan kehadiran disebabkan oleh banyaknya karyawan yang izin sakit, pulang cepat, cuti, ada urusan yang berkaitan dengan acara keluarga/keagamaan, serta tidak masuk tanpa keterangan. Dari sebab-sebab tersebut yang paling banyak terjadi karena sakit. Hal ini terlihat di bulan Mei turun hingga 72%.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu staff CV Bumi Wijaya, perusahaan aktif memberikan penghargaan kepada karyawan yang setia bekerja pada CV Bumi Wijaya dengan memberikan perjalanan umrah bagi staff yang berkontribusi penuh pada perusahaan. Perusahaan berharap dengan adanya pemberian penghargaan dapat menambah semangat karyawan dalam bekerja mencapai target perusahaan dan menambah semangat. Penghargaan diberikan kepada karyawan dengan berbagai pertimbangan yaitu berupa jabatan, lama bekerja, dan prestasi karyawan.

Masalah yang kerap terjadi pada CV Bumi Wijaya yaitu tidak lengkapnya peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan. Fasilitas peralatan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen karyawan, semakin baik budaya kerja dan fasilitas, maka semakin tinggi tingkat komitmen karyawan. Begitu juga sebaliknya semakin buruk dan tidak efektifnya fasilitas akan mempengaruhi komitmen karyawan.

Sebagai perusahaan yang memiliki banyak tenaga kerja, perusahaan harus berbenah dan mempersiapkan segala konsekuensi yang mungkin terjadi. Di antaranya dengan meningkatkan komitmen organisasi karyawan, memiliki kepemimpinan yang baik dan menjadikan kepuasan karyawan yang makin tinggi. Komitmen organisasi menjadi perhatian penting dalam perusahaan karena memberikan dampak terhadap perilaku kerja seperti kinerja, kepuasan kerja, absensi karyawan dan juga *turnover* karyawan. Hasil wawancara saat penelitian menyatakan bahwa karyawan sudah memiliki loyalitas yang tinggi, tapi terkadang masih menyepelkan dalam pekerjaan. Namun di antara karyawan tersebut juga ada karyawan yang mengajukan untuk keluar dari perusahaan, hal ini menunjukkan masih adanya permasalahan yang terjadi pada karyawan.

Permasalahan yang lainnya yaitu adanya karyawan yang datang terlambat biasanya karyawan terlambat 10 menit hingga 15 menit. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa masih ada karyawan yang tidak mematuhi aturan di tempat kerja yang artinya tingkat kedisiplinan masih kurang. Komitmen organisasi berhubungan dan memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan, dengan kata lain karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasinya cenderung memiliki rasa disiplin tinggi. Sementara karyawan yang memiliki komitmen rendah akan mudah melanggar peraturan, tidak adanya semangat kerja, dan tidak ada tanggung jawab mengerjakan tugas, sehingga dapat menurunkan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang bagaimana “Pengaruh *Employee Engagement* dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Bumi Wijaya Kroya”

B. Rumusan Masalah

1. Apakah *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Bumi Wijaya Kroya?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Bumi Wijaya Kroya?
3. Apakah *employee engagement* dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Bumi Wijaya Kroya?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan CV Bumi Wijaya Kroya.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan CV Bumi Wijaya Kroya.
3. Untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan CV Bumi Wijaya Kroya.

D. Ruang Lingkup Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Jadi dalam penelitian ini ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi). Untuk menganalisis variabel

independen (X) yang terdiri dari variabel *employee engagement* dan komitmen organisasi terhadap variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan, maka dalam penelitian ini digunakan teknik analisis regresi linear berganda, dengan teknik tersebut akan diuji hipotesis yang menyatakan ada pengaruh secara parsial dan pengaruh secara simultan antara variabel independen (X) yaitu *employee engagement* (X1) dan komitmen organisasi (X2) terhadap variabel dependen (Y), yaitu kinerja karyawan.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini peneliti dapat mengaplikasikan ilmu yang telah didapat selama di bangku perkuliahan dan menambah wawasan dan pengetahuan mengenai *employee engagement* dan komitmen organisasi serta sebagai syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Manajemen.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi bahan pertimbangan, wawasan dan menambah informasi khususnya mengenai pengaruh *employee engagement* dan komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawannya, dan dapat menjadi bahan evaluasi untuk perusahaan agar semakin maju dan berkembang menjadi lebih baik.

3. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan pustaka sekaligus sumbangsih penelitian dalam ilmu manajemen khususnya di bidang sumber daya manusia.