

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat di era globalisasi seperti sekarang ini, perusahaan harus mampu mempertahankan aset-aset yang dimilikinya agar bisa menghadapi persaingan itu. Salah satu asset yang tidak luput menjadi perhatian yaitu sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan. Manusia merupakan bagian vital bagi kelangsungan dan keberhasilan perusahaan karena ditangan manusialah segala inovasi akan direalisasikan dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan.

Semakin berkembang suatu perusahaan, maka akan semakin banyak karyawan yang bekerja di dalamnya, sehingga memungkinkan timbulnya permasalahan di dalamnya dan permasalahan manusianya. Apabila sumber daya manusia tidak dikelola dengan benar, maka pencapaian strategis perusahaan akan sulit untuk diwujudkan.

Oleh sebab itu hal yang paling penting untuk mengelola sumber daya manusia adalah melalui kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang meningkat maka akan mempengaruhi prestasi organisasi dimana karyawan itu bekerja, sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi yang telah ditentukan akan lebih mudah tercapai. Menurut (Mangkunegara, 2015) “kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Berbagai cara dapat ditempuh untuk meningkatkan kinerja para karyawan seperti melihat dari segi *engagement* dan menerapkan disiplin kerja yang baik.

Menurut Schaufeli et al., (2002, dalam Sánchez-Cardona *et al.*, 2012) “*Engagement is defined as a positive fulfilling state of mind characterized by vigor, dedication, and absorption*”. Keterlibatan didefinisikan sebagai kondisi pemenuhan pikiran yang positif yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan.

Sementara itu disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang berlaku di perusahaan. Disiplin yang baik dicerminkan dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik demi terwujudnya tujuan perusahaan.

PT Dana Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri, atau biasa disebut PT Taspen (Persero) adalah suatu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang tugasnya untuk menyelenggarakan serta mengelola program Asuransi Sosial berupa Program Tabungan Hari Tua (THT) dan Dana Pensiun bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang tersebar di Indonesia. Begitu juga dengan salah satu kantor cabang PT Taspen (Persero) di kota Bekasi atau dikenal dengan PT Taspen (Persero) KC. Bekasi.

Berdasarkan data pada tabel 1.1 terlihat bahwa karyawan tidak memiliki *engagement* yang cukup kuat terhadap perusahaan. Beberapa karyawan masih ada yang tidak memiliki pemahaman dan kepedulian terhadap lingkungan operasional organisasi, serta kurang antusias dan bersemangat dalam bekerja. Hal ini dapat dilihat dari peningkatan jumlah ketidakhadiran karyawan pada setiap bulannya yang disebabkan karena izin, sakit, cuti dan tanpa keterangan. Jika hal tersebut terus menerus terjadi maka akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan terutama dalam hal pelayanan terhadap para peserta taspen.

Tabel 1.1 Rekap Absensi Karyawan November 2018 – April 2019

BULAN	JUMLAH KARYAWAN	KETERANGAN				TOTAL KETIDAKHADIRAN	PERSENTASE
		IZIN	SAKIT	CUTI	TANPA KETERANGAN		
Nov-18	40	8	6	3	4	21	16%
Des-18	40	5	3	10	2	20	15%
Jan-19	40	4	3	6	5	18	13%
Feb-19	40	7	11	3	3	24	18%
Mar-19	40	10	6	6	3	25	18%
Apr-19	40	8	10	5	4	27	20%

Sumber: PT Taspen (Persero) Bekasi

Adanya peningkatan jumlah ketidakhadiran karyawan pada setiap bulannya menunjukkan bahwa ada permasalahan pada disiplin kerja karyawan di PT Taspen (Persero) Bekasi. Berdasarkan data yang telah didapat, disiplin kerja pada PT Taspen (Persero) Bekasi belum bisa dikatakan optimal. Berdasarkan pengamatan kondisi sebagian karyawan tidak menaati peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Hal itu terlihat dengan masih adanya beberapa karyawan PT Taspen (Persero) Bekasi yang terlambat masuk kerja, pulang tidak sesuai waktu, selain itu karyawan juga sering mengulur waktu istirahat, apabila hal ini terus-menerus dilakukan oleh para karyawan, maka dapat merugikan bagi perusahaan.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan mempunyai peran yang sangat menentukan bagi keberhasilan perusahaan dalam meraih tujuan. Untuk itu perusahaan harus mampu meningkatkan *engagement* karyawan serta menerapkan disiplin kerja yang baik.

Berdasarkan uraian fenomena-fenomena di atas, Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Analisis *Engagement* dan Disiplin Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT Taspen (Persero) Bekasi”**

1.2 Rumusan Permasalahan

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka Peneliti menemukan permasalahan yang diuraikan dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh *engagement* terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT Taspen (Persero) Bekasi?
2. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT Taspen (Persero) Bekasi?
3. Apakah ada pengaruh *engagement* dan disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT Taspen (Persero) Bekasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai oleh Peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *engagement* terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT Taspen (Persero) Bekasi
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT Taspen (Persero) Bekasi
3. Untuk mengetahui pengaruh *engagement* dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT Taspen (Persero) Bekasi

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan oleh Peneliti dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti
Menambah pengetahuan dan wawasan, sehingga dapat mengembangkan pemahaman dan menjadi praktek nyata untuk mengaplikasikan ilmu-ilmu yang selama ini didapat secara akademis maupun dunia kerja secara langsung pada bidang ilmu sumber daya manusia, khususnya pada masalah yang diteliti yaitu tentang *engagement* dan disiplin kerja karyawan.
2. Bagi Universitas
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya mengenai *engagement* dan disiplin kerja pegawai. Hasil penelitian ini juga dapat digunakan sebagai pembanding dalam penelitian mengenai aspek-aspek yang sejenis.
3. Bagi Perusahaan
Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi manajemen SDM (Sumber Daya Manusia) PT Taspen (Persero) Bekasi dalam upaya mengembangkan kinerja karyawan menjadi lebih baik demi perbaikan dan perkembangan perusahaan.

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan rumusan permasalahan yang telah dikemukakan di atas, menunjukkan bahwa permasalahan yang ada memang sangat luas cakupannya. Maka Peneliti memfokuskan penelitian hanya pada lingkup wilayah Bekasi. Penulis memberikan batasan yaitu hanya terbatas pada permasalahan yang menyangkut pada *engagement* dan disiplin kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT Taspen (Persero) Bekasi.

1.6 Sistematika Penulisan

Pada bagian sistematika penulisan ini, Peneliti menguraikan secara singkat apa yang akan dibahas dalam penelitian yang berkaitan dengan objek penelitian. Sistematika penulisan dalam proposal skripsi ini dibagi menjadi tiga bab dengan susunan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini Peneliti mengemukakan latar belakang masalah, rumusan permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan diakhiri dengan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini Peneliti menguraikan tentang tinjauan pustaka dengan menghimpun teori dan konsep dari berbagai literatur dari setiap variabel, model konseptual dari penelitian, dan rumusan hipotesis penelitian.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasionalisasi variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, dan metode analisis data.

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini membahas tentang profil objek penelitian, pengujian, hasil analisis data, pembahasan hasil analisis, dan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang disebutkan dalam pokok permasalahan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini membahas tentang kesimpulan dari penulisan yang dilakukan, implikasi manajerial, serta saran dari hasil penelitian yang didapat.

