

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi ini, persaingan dalam bisnis semakin kompetitif untuk menuntut perusahaan agar lebih responsif terhadap laju pertumbuhan ekonomi yang semakin mengalami perubahan (Faeni et al., 2021). Perubahan pada era globalisasi ini diakibatkan mulai dari perkembangan teknologi, komunikasi, transportasi, dan interdependensi hubungan antar beberapa negara (Thamrin, 2018). Untuk mendukung laju ekonomi yang baik dan sehat, membutuhkan kestabilan perusahaan yang baik dan sehat pula (Faeni et al., 2018). Dengan memungkinkannya persaingan yang unggul, maka dapat mendorong perusahaan untuk mampu berkembang serta bertahan dalam dunia bisnis. Salah satu yang harus patut ketahui oleh perusahaan, ialah kepekaan terhadap perkembangan bisnis yang semakin pesat menjadi kunci agar perusahaan dapat berevolusi mengikuti pasar dan mampu bertahan (Raihan & Sagala, 2018). Perusahaan yang unggul, akan terlihat dari bagaimana konsistensinya dalam beradaptasi mengikuti perubahan-perubahan yang terarah lebih baik (Raihan & Sagala, 2018). Namun, keberhasilan dalam mewujudkan persaingan yang unggul juga tak luput dari penggerak sebuah perusahaan, yakni sumber daya manusia (Rosalini et al., 2022).

Peran dari aset sumber daya manusia akan menjadi penting sebagai aset utama pendukung perusahaan dalam menjalankan serta melaksanakan aktivitas bisnis, sehingga tercapainya tujuan yang diharapkan perusahaan (Darma, 2020). Seperti yang kita ketahui, umumnya sebuah perusahaan menginginkan seorang karyawan yang memiliki kinerja yang baik dan berkualitas dengan mengacu kepada ketetapan standar perusahaan itu sendiri (Rony et al., 2020). Di era modernisasi ini, menjadi sebuah keharusan bagi sumber daya manusia untuk tanggap dengan perubahan-perubahan yang terjadi dalam kemajuan zaman, sehingga dapat menjadi sumber daya manusia yang kompeten. Maka kebutuhan perusahaan dalam hal ini, mencakup peningkatan kesejahteraan bagi karyawannya dalam melaksanakan aktivitas perusahaan dengan

menyelaraskan tujuan perusahaan dan karyawan (Meutia & Husada, 2019). Hal ini tak hanya penting dalam perusahaan dibidang manufaktur tetapi juga dalam bidang perusahaan jasa, salah satunya dalam hal konstruksi yang dapat disebut sebagai perusahaan kontraktor.

PT. Primatek Karsindo Jakarta merupakan salah satu perusahaan jasa kontraktor yang menyediakan jasa konstruksi dibidang mekanikal dan elektrikal. Maka sebagai perusahaan, PT. Primatek Karsindo Jakarta memiliki beberapa unit kerja, serta teknisi-teknisi yang kompeten sesuai dengan bidang jasa yang ditawarkan. Hal ini dapat menuntut perusahaan, bahwasanya PT. Primatek Karsindo Jakarta mempunyai peran penting sebagai pendukung karyawan dalam mengelola dan mengarahkan para karyawan untuk lebih baik dalam sisi kualitas maupun kinerja disesuaikan dengan standar perusahaan dan juga lingkungan bisnis yang dinamis.

Pengelolaan karyawan yang baik merupakan aspek penting sumber daya bagi perusahaan dalam memudahkan perusahaan untuk mencapai tujuannya (Raihan & Sagala, 2018). Dalam hal tersebut, akan berdampak juga secara optimal dalam pencapaian kinerja para karyawan. Kinerja karyawan yang tinggi dapat membantu perusahaan dalam mewujudkan visi dan misi (Suliono, 2018). Kinerja karyawan juga termasuk faktor yang krusial bagi perusahaan dalam membantu mengamati aktivitas para karyawan terhadap penyelesaian tugas atau pekerjaan yang menjadi salah satu aspek keberhasilan sebuah perusahaan (Suliono, 2018). Disisi lain, karyawan yang mempunyai kinerja yang baik akan terlihat pada rasa antusiasme mereka terhadap pekerjaan maupun pada perusahaan serta berusaha menghindari perilaku yang berdampak negatif bagi pekerjaan maupun perusahaan.

Rasa antusiasme karyawan dapat digambarkan dalam bentuk *employee engagement*. *Employee engagement* secara singkat menggambarkan keterikatan sebagai karyawan dalam pekerjaan maupun perusahaan. *Employee engagement* juga mendeskripsikan keterikatan karyawan yakni keseluruhan perasaan, loyalitas, usaha dengan penuh tanggung jawab dengan tujuan memberikan dedikasi penuh sebagai bentuk hubungan berkelanjutan antara karyawan terhadap perusahaan (Paramita &

Kartika, 2020). Bagi sebagian perusahaan yang menerapkan keterikatan, dapat menimbulkan perkembangan yang stabil serta memberikan keuntungan sebesar 12% daripada perusahaan yang kurang memiliki keterikatan (Arianti et al., 2020).

Perasaan yang timbul dari karyawan yang memiliki keterikatan, terlihat bagaimana karyawan bekerja bukan hanya tentang gaji ataupun promosi karir, tetapi karyawan berusaha bekerja dalam mencapai tujuan perusahaan (Muliawan, 2017). Hal ini membuktikan bahwa karyawan akan bekerja secara sungguh-sungguh, dan berusaha menunjukkan hasil kerja yang maksimal untuk dapat mewujudkan misi perusahaan secara sukarela. Menumbuhkan loyalitas dan menjaga ketertiban perusahaan yang juga menjadi salah satu komponen *organizational citizenship behavior* dapat mendukung suatu *engagement* (Amin et al., 2020). Hal ini akan berpengaruh serta mendorong kinerja bagi setiap individu dalam memperkuat keterhubungan mereka dalam perusahaan.

Seperti halnya pada karyawan PT. Primatek Karsindo Jakarta, yang dapat dikatakan belum mencapai *employee engagement* yang kuat pada perusahaan. Hal ini dikarenakan, rendahnya semangat karyawan dalam bekerja akibat kelalaian dan keteledoran yang dilakukan karyawan, seperti halnya pada pengerjaan proyek mekanikal, yang memerlukan ketelitian saat pemasangan baut dalam instalasi *plumbing*, sehingga tidak sesuai dengan prosedur kerja dan menyebabkan terjadinya kerusakan. Lalu rendahnya antusiasme karyawan juga disebabkan oleh para karyawan hanya bekerja dengan alur datang, lalu menyelesaikan sesuai tugasnya dan pulang, sehingga HRD dari PT. Primatek Karsindo melalui pre-survey wawancara menyatakan bahwa kinerja dari karyawan tidak begitu progresif. Selain itu, banyak dari karyawan yang hanya bekerja dengan tujuan untuk mendapat gaji, bonus, dan insentif tanpa adanya loyalitas bekerja terhadap kemajuan perusahaan, sehingga hal ini tidak sejalan dengan pernyataan terkait *employee engagement* sebelumnya bahwa karyawan bekerja untuk mewujudkan tujuan perusahaan, bukan hanya tentang gaji ataupun promosi karir. Jika hal tersebut dibiarkan, masalah ini akan mempengaruhi penurunan kinerja perusahaan. Rendahnya antusiasme karyawan dalam bekerja juga didukung dengan

tingkat keterlambatan setiap karyawan. Tabel dibawah ini menjelaskan tingkat keterlambatan dan kehadiran karyawan setiap bulannya dalam berbagai sebab yang digolongkan.

Tabel 1.1 Rekap Hasil Keterlambatan dan Absensi Karyawan
PT. Primatek Karsindo Jakarta

Bulan	Terlambat	Alpa	Izin	Sakit	Presentasi
Jan-21	30	2	5	5	32%
Feb-21	25	4	2	3	28%
Mar-21	29	1	3	3	26%
Apr-21	31	1	2	2	25%
Jun-21	34	3	3	1	26%
Jul-21	32	4	1	3	27%
Aug-21	36	4	2	5	30%
Sep-21	40	6	3	5	34%
Okt-21	37	3	1	4	27%
Nov-21	46	3	2	5	29%
Des-21	43	4	2	3	28%
Jan-22	56	2	5	9	36%
Feb-22	57	5	6	13	45%

Sumber : Data PT. Primatek Karsindo Jakarta yang telah diolah, 2022.

Berdasarkan tabel yang tertera, menunjukkan bahwa faktor disiplin kerja karyawan PT. Primatek Karsindo Jakarta dinyatakan masih rendah. Pasalnya, masih ada sebagian karyawan yang terlihat dalam kolom tabel, datang terlambat tidak sesuai jam kerja yang ditetapkan. Jumlah tiap bulan menunjukan pada bulan Februari 2022

adalah bulan tertinggi dalam keterlambatan sebagian karyawan. Lalu melalui hasil pre-survey wawancara HRD PT. Primatek Karsindo Jakarta, masih ada karyawan yang tidak jujur dalam kehadiran seperti membolos saat jam kerja dan pulang tidak sesuai dengan jam kerja. Menurut Melayu, kedisiplinan memberi gambaran tentang bentuk kesadaran atau kesanggupan individu dalam bekerja di perusahaan dengan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan (Nasution, 2018). Bentuk kesadaran itu sendiri melalui tingkah laku karyawan yang secara sadar bertanggung jawab atas pekerjaan dan mematuhi sesuai peraturan yang telah ditetapkan (Nasution, 2018).

Maka dalam hal ini, seorang karyawan akan berusaha menghindari perilaku yang bisa memberi dampak negatif bagi perusahaan. Sebaliknya, jika perusahaan yang kurang memperhatikan maupun menegakkan sebuah kedisiplinan kerja pada karyawan, maka sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuan dan akibatnya dapat menurunkan pencapaian kinerja karyawan (Setyawati et al., 2018). Pada umumnya, setiap perusahaan memiliki tujuan untuk mencapai laba atau keuntungan agar dapat bertahan dilingkungan bisnis yang pesat (Meutia & Husada, 2019). Maka dari itu, karyawan harus secara sadar memahami bahwa disiplin kerja akan mendorong produktivitas kerja sehingga tercapainya keuntungan yang tak hanya diperoleh untuk perusahaan tetapi didapat juga untuk dirinya sendiri (Daulay et al., 2019). Tercerminnya disiplin kerja yang tinggi pada seseorang menandakan tanggung jawab yang besar dalam menyelesaikan tugas-tugasnya (Setyawati et al., 2018). Hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan tercapainya pekerjaan yang telah ia selesaikan, sehingga target perusahaan dapat terwujud.

Bersumber pada fenomena yang telah diuraikan, penulis tertarik untuk membuat penelitian dengan judul **“Pengaruh *Employee Engagement* Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Primatek Karsindo Jakarta”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dari fenomena yang telah diuraikan, maka penulis menyimpulkan beberapa rumusan masalah, antara lain :

1. Bagaimana *Employee Engagement* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pimatek Karsindo Jakarta?
2. Bagaimana Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pimatek Karsindo Jakarta?
3. Bagaimana *Employee Engagement* dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pimatek Karsindo Jakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang terbentuk, beberapa tujuan dari penelitian ini:

1. Untuk mengetahui bagaimana *Employee Engagement* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pimatek Karsindo Jakarta.
2. Untuk mengetahui bagaimana Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pimatek Karsindo Jakarta.
3. Untuk mengetahui bagaimana *Employee Engagement* dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pimatek Karsindo Jakarta.

1.4 Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menyimpulkan beberapa manfaat yang diharapkan, yakni:

1. Bagi perusahaan
Hasil penelitian diharapkan menjadi bahan pertimbangan maupun masukan bagi perusahaan untuk dapat memahami pentingnya masalah *employee engagement* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Akademik

Hasil penelitian diharapkan dapat membantu untuk menambah bahan pembelajaran, literatur maupun referensi bagi peneliti lain dan dapat memperluas kepustakaan penelitian dalam hal informasi sebagai bahan perbandingan.

3. Bagi penulis

Dalam penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan, ilmu, dan pengalaman penulis dalam pengembangan studi S1 di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, khususnya dalam teori maupun praktek/implementasi ilmu sumber daya manusia di lapangan.

1.5 Batasan Masalah

Dalam hal mengenai kinerja karyawan bisa dipengaruhi oleh sebagian faktor-faktor, maka penulis menyampaikan batasan masalah yang telah dirumuskan, yakni tentang *Employee Engagement*, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan, sehingga yang telah diuraikan dalam penelitian ini tidak menyimpang dari masalah yang diketahui.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk dapat mengetahui gambaran yang jelas mengenai isi dan materi yang akan dibahas dari beberapa bab agar mempermudah penjelasan arah penelitian, maka penulis menggunakan sistematika penulisan yang mengacu pada pedoman teknis penulisan tugas akhir dengan uraian sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini membahas tentang latar belakang dimana berisi permasalahan yang timbul dari fenomena objek yang akan diteliti, serta alasan peneliti dalam melakukan penelitian. Berikutnya rumusan masalah yang terdiri dari pertanyaan-pertanyaan yang munculkan dari masalah yang diteliti. Lalu tujuan dan manfaat penelitian yang berisi tentang maksud dari penelitian tersebut agar diteliti serta dapat memberi manfaat pada

sebagian pihak. Kemudian batasan masalah yang berisi fokus dari penelitian yang dilakukan, dan yang terakhir ialah sistematika penulisan yang uraian singkat tentang isi dari beberapa bab penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini akan membahas tentang landasan teori dari topik yang diteliti, yakni *employee engagement*, disiplin kerja, dan kinerja karyawan, kemudian penelitian terdahulu mengenai topik penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, serta kerangka pemikiran yang berupa model konseptual dari masalah yang diteliti, dan juga hipotesis yang didapat.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang desain dari penelitian, tahapan yang akan dilakukan dari penelitian, model konseptual penelitian, operasional variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, dan metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan menjelaskan tentang profil dari perusahaan, gambaran responden yang dicakup, serta pembahasan mengenai hasil dari analisa data penelitian.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dari penelitian serta implikasinya bagi manajerial perusahaan mengacu pada penelitian yang telah dilakukan.