

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam menghadapi persaingan yang kompetitif di era globalisasi seperti saat ini, sebuah perusahaan harus mampu memperhatikan dan menjaga aset-aset yang dimiliki agar mampu bertahan dalam persaingan di era globalisasi tersebut. Aset yang menjadi perhatian khusus sebuah perusahaan di antara lain adalah sumber daya manusia, sehingga *treatment* khusus perlu dilakukan agar loyalitas karyawan terhadap perusahaan tetap terjaga (Azizaturrahma, 2022).

Perlu diketahui untuk terus dapat bertahan dalam bidang bisnis, perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki rasa antusias yang tinggi dan profesionalisme yang berkualitas dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Sebab berkembang atau tidaknya sebuah perusahaan dipengaruhi oleh karyawan di perusahaan itu sendiri. Sebagai aset utama dalam perusahaan, maka perusahaan harus bisa mengajak karyawan yang ada untuk lebih berperan aktif dalam membantu perusahaan mencapai tujuan. Karyawan yang berkualitas dapat dilihat dari hasil kerja di perusahaan.

Hasil kerja yang dicapai seorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya secara menyeluruh dalam waktu tertentu merupakan pengertian dari kinerja karyawan (Silaen et al., 2021). Dalam suatu target yang telah ditetapkan, penting ditentukan penilaian sebagai bentuk perhatian terhadap kinerja para karyawan

sebab disaat yang bersamaan karyawan membutuhkan hal tersebut sebagai umpan balik karyawan dan juga penilaian karyawan itu sendiri terhadap dirinya.

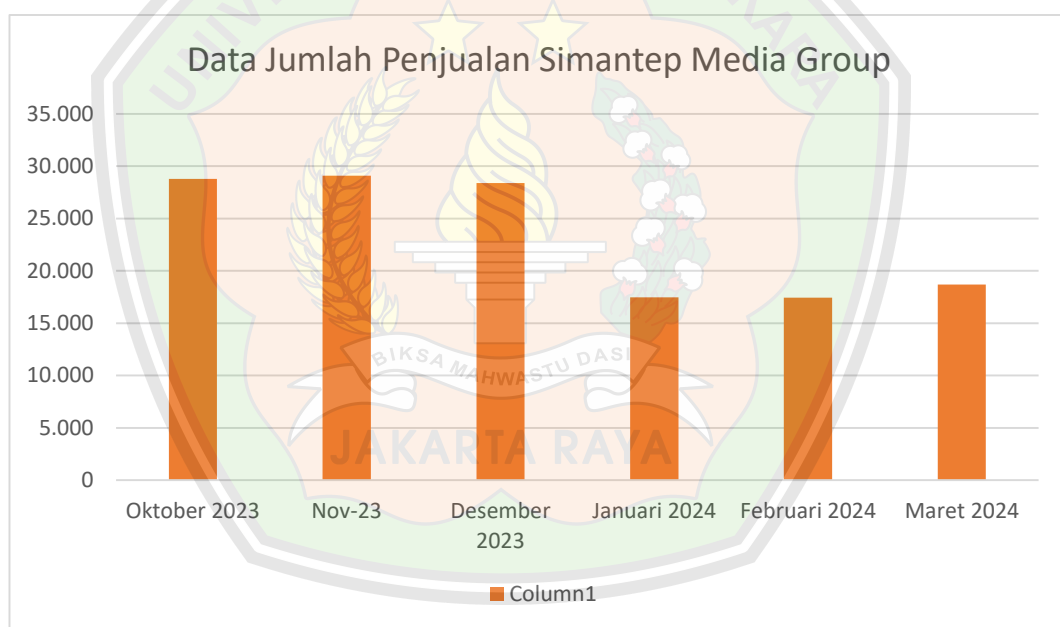
Komponen penting dalam meningkatnya suatu perusahaan adalah keterikatan. Sebuah perusahaan dalam menjalankan bisnisnya harus membentuk sebuah hubungan positif diantara sumber daya manusia yang dimiliki dengan perusahaan. Perusahaan perlu membangun hubungan yang positif terhadap karyawan sehingga dapat berpengaruh pada kinerja karyawan. Beberapa faktor dari *human capital* seperti *employee engagement*, gaya kepemimpinan dan profesionalisme dapat membantu perusahaan berkembang pesat dan berjalan dengan baik.

Didalam sebuah bisnis atau perusahaan *employee engagement* merupakan suatu prioritas dikarenakan dengan adanya keterikatan karyawan terhadap perusahaan maka bisa memicu karyawan untuk berinovasi dan berkinerja dengan lebih baik. *Employee engagement* juga adalah rasa ketertarikan yang dimiliki oleh karyawan akan membuat mereka bekerja tidak hanya agar tanggung jawab dan pekerjaannya selesai begitu saja, tetapi terdapat kondisi psikologis dari karyawan untuk merasakan keterikatan pada perusahaan sehingga menimbulkan rasa ingin memberikan hasil kerja yang terbaik dalam pekerjaannya (Dwiyanto, 2021). *Employee engagement* atau keterikatan karyawan dapat terjadi ketika orang-orang ditempat kerja tertarik, bahkan secara positif bersemangat mengenai pekerjaan mereka dan siap bekerja lebih keras untuk menyelesaikan dengan kemampuan terbaik mereka (Lisa, 2020).

Hal lain yang memberikan kontribusi untuk peningkatan kinerja karyawan ialah konsep kepemimpinan. *Leadership* (kepemimpinan) merupakan cara dari seseorang pemimpin (*leader*) dalam mengatur, mengarahkan dan mendorong seluruh komponen didalam perusahaan atau organisasi agar mencapai suatu tujuan perusahaan yang diinginkan sehingga dihasilkan kinerja karyawan yang maksimal. Permasalahan yang terjadi ialah sumber daya manusia yang terdapat di dalam perusahaan sering kali mengalami konflik baik antara sesama karyawan ataupun antara karyawan dengan pemimpin. Agar menghindari konflik tersebut, maka karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya perlu diarahkan agar saling bekerja sama didalam suatu kesatuan yang utuh dan tidak secara terpisah. Maju atau tidaknya perusahaan sangat bergantung pada seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang dijalankan dalam mengatur perusahaan. Dilain hal, pemimpin sebagai individu yang mempunyai kemampuan, kompetensi, distribusi kekuasaan, serta mengikutsertakan orang lain, akan memberikan peranan yang besar bagi kelangsungan hidup perusahaan.

Pembagian dan pengelompokan tugas dalam bekerja melalui unit-unit kerja pada sebuah perusahaan didasarkan kepada spesialisasi yang harus ditunjang serta disupport oleh tenaga profesional yang berkemampuan memadai dan handal. Hal ini berkaitan dengan adanya perencanaan awal dan kemauan pihak yang berkompeten untuk menciptakan profesionalisme karyawan. Karakteristik dari sikap profesional, diantaranya adalah mempunyai *knowledge* dan *skill* yang dibutuhkan oleh profesinya dan *problem solving* dengan pendekatan secara ilmiah, yaitu objektif, sistematis, logik, dan metodik (menggunakan metode). Konsep

profesional digunakan untuk mengukur bagaimana para profesional melihat profesi mereka yang tercermin dari sikap dan perilaku mereka. Korten dan Alfonso (Budiman, 2019), Profesionalisme adalah kecocokan (*fitness*) antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi dengan kebutuhan tugas. Terpenuhinya kecocokan antara kemampuan karyawan dengan kebutuhan tugas merupakan syarat terbentuknya karyawan yang profesional. Artinya kemampuan dan keahlian karyawan mencerminkan arah dan tujuan yang ingin dicapai oleh sebuah perusahaan.(Dwi Fifi Dasriyanti et al., 2021).



Gambar 1. 1 Data Jumlah Penjualan Simantep Media Group

Pada perusahaan Simantep Media Group, Depok yang bergerak dibidang *Fullfillment* dan *Dropshipping* yang dimana perusahaan ini merupakan penyedia barang dan layanan jasa seperti penerimaan barang, penyimpanan barang, pengiriman barang serta penjualan barang. Barang yang dipesan pelanggan akan dikirim dari gudang kepada pelanggan sesuai dengan waktu dan prosedur yang

berlaku. Perusahaan Simantep Media Group juga bergerak dalam penjualan *hit and go* seperti industri penjualan online. Perusahaan Simantep Media Group tersebut memiliki beberapa divisi, dimana divisi itu terbagi lagi menjadi beberapa departemen seperti departemen *Finance Accounting and tax* yang mengawasi transaksi keuangan, proses *accounting*, dan pelaporan keuangan perusahaan, bagian departemen HRD dan *General Affair* yang mengelola sumber daya manusia dan mengelola urusan operasional terkait aset dan kebutuhan kantor perusahaan, departemen Marketing yang menciptakan strategi pemasaran, melakukan riset pasar, membantu pengembangan produk, mempromosikan produk dan layanan perusahaan, serta departemen Operasional yang mengelola segala kegiatan operasional yang berjalan di perusahaan.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti bersama Fikar Rahmatillah selaku HRD perusahaan Simantep Media Group, peneliti menemukan fenomena-fenomena permasalahan dalam perusahaan ini seperti tidak adanya keterikatan karyawan dengan perusahaan secara baik, sehingga menimbulkan sikap karyawan yang hanya bekerja untuk menjalankan kewajibannya saja tanpa menghiraukan keterkaitan yang dibangun perusahaan dengan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan secara maksimal. Dan karena tidak adanya keterkaitan yang baik antar karyawan dan perusahaan sehingga terdapat perpecahan antara sesama rekan kerja yang mempengaruhi proses kerja untuk mencapai target perusahaan berdasarkan ketepatan waktu. Fenomena tersebut mengindikasikan terdapat permasalahan *employee engagement* di perusahaan Simantep Media Group.

Tidak hanya *employee engagement* yang harus dimiliki karyawan dengan perusahaan secara baik, gaya kepemimpinan perusahaan merupakan hal yang penting untuk membangun sebuah perusahaan secara baik ditengah industri kompetitif yang ada. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan Perusahaan Simantep Media Group terdapat fenomena permasalahan yang terjadi di perusahaan yaitu mengenai gaya kepemimpinan dalam upaya penyesuaian dan perbaikan perusahaan, pemimpin tidak dapat menyampaikan tugas yang diberikan kepada karyawan secara baik. Pemimpin dalam menjalankan tugasnya tidak memberikan tugas atau arahan secara konsisten, sehingga hal ini mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan tugasnya guna mencapai kinerja yang baik.

Selain itu profesionalisme menjadi salah satu perhatian bagi perusahaan dalam menilai kinerja karyawan. Apabila karyawan tidak memiliki kemampuan ataupun latar belakang yang tidak memenuhi standar, maka akan menghambat karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, sehingga hal ini akan berpengaruh terhadap tujuan yang perusahaan yang tidak tercapai. Fenomena yang terjadi di perusahaan Simantep Media Group adalah kesulitan perusahaan dalam mengelola karyawan di bagian operasional *warehouse* untuk mengembangkan pengetahuan teknologi karena kemampuan dan latar belakang karyawan yang tidak mumpuni. Hal ini berpengaruh terhadap kinerja operasional *warehouse* yang sulit untuk berkembang, sehingga tidak tercapainya perkembangan perusahaan secara maksimal.

Berdasarkan uraian diatas peneliti sangat tertarik terhadap permasalahan-permasalahan tersebut untuk dikaji secara ilmiah melalui penelitian, sehingga

peneliti mengambil judul penelitian : **“Pengaruh *Employee Engagement*, Gaya Kepemimpinan dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Simantep Media Group”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar di atas maka peneliti dapat membuat suatu rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah *Employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Simantep Media Group?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Simantep Media Group?
3. Apakah profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Simantep Media Group?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari permasalahan yang didapat dalam perumusan masalah maka tujuan pelaksanaan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Simantep Media Group;
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Simantep Media Group;
3. Untuk mengetahui pengaruh profesionalisme terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Simantep Media Group.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, antara lain :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini adalah salah satu bukti bahwa si penulis telah dapat Menerapkan ilmu – ilmu yang berupa teori – teori yang didapatkan se lama menyelesaikan tugas akhir ini, terutama mendapatkan ilmu dalam suatu organisasi di perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu dijadikan perubahan dalam kinerja karyawan dan pemimpin saat membawa perusahaan ke arah yang lebih profesional lagi untuk mencapai tujuan bersama.

3. Bagi Universitas

Hasil Penelitian ini sebagai tambahan referensi untuk melakukan penelitian tentang *employee engagement*, gaya kepemimpinan dan profesionalisme yang selalu kita jumpai di setiap perusahaan maupun pendidikan, dan dapat menjadi landasan bahan informasi bagi peneliti lain di masa yang akan datang.

1.5 Batasan Masalah

Bedasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah, maka peneliti memfokuskan penelitian atau membatasi masalah penelitian pada *employee*

engagement, gaya kepemimpinan dan profesionalisme terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Simantep Media Group.

1.6 Sistematika Tugas Akhir

Untuk dapat memahami tentang hasil penelitian secara sistematis maka penulis membagi menjadi beberapa bab, yaitu :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisikan latar belakang masalah, identifikasi masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, batasan masalah, manfaat dari tugas akhir atau skripsi dan juga sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini menjabarkan mengenai teori-teori yang berkaitan dengan pokok permasalahan, seperti teori yang memberi penjelasan mengenai kinerja karyawan, *employee engagement*, kepemimpinan (*leadership*), dan juga profesionalisme, penelitian terdahulu, kerangka teoritikal, serta hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan langkah-langkah sistematis yang diambil untuk memecahkan masalah agar penelitian yang dilakukan lebih terarah. Adapun langkah-langkah tersebut terdiri dari desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual

penelitian,operasionalisasi variable, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel serta metode analisis data.

BAB IV : ANALISA DAN PEMAHAMAN

Bab ini terdiri dari empat sub bab yang terdiri dari hasil penelitian, analisis data, pengujian hipotesis, serta pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian yang dilakukan berdasarkan pengolahan data dan analisis masalah. Serta memberikan saran-saran yang membangun sebagai perbaikan bagi perusahaan ataupun lembaga lainnya dimasa yang akan datang