

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja karyawan merupakan dasar bagi pencapaian kinerja dan prestasi perusahaan, sehingga pengelolaan karyawan sebagai sumber daya yang potensial merupakan tugas utama manajemen perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada kinerja para karyawannya. Setiap perusahaan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya guna mencapai tujuan perusahaan. Mendapatkan karyawan yang berkinerja tinggi bagi suatu perusahaan tidaklah mudah karena memerlukan banyak faktor yang dapat dikontribusikan oleh karyawan tersebut terhadap perusahaan. Berhasil atau tidaknya karyawan dalam bekerja akan dapat diketahui apabila perusahaan yang bersangkutan menerapkan sistem penilaian kinerja. *Employee performance* merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi, sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja (Cahyandani, 2021)

Jika suatu perusahaan mempunyai karyawan yang berkualitas maka perusahaan tersebut akan berkembang dan tujuan perusahaan akan tercapai, sebaliknya jika suatu perusahaan mempunyai karyawan yang tidak berkualitas maka perusahaan tersebut tidak akan berkembang dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Dengan demikian kinerja karyawan menjadi salah satu faktor penting yang diperhatikan oleh perusahaan. Menurut Andrian (2022) menyatakan bahwa *employee performance* merupakan perilaku seseorang untuk menentukan hasil kerjanya dalam mengerjakan tugas dan kewajibannya dalam perusahaan sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan perusahaan, sedangkan Hariana (2021) menyatakan bahwa *employee performance* adalah suatu kondisi yang

harus diketahui dan informasikan kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil individu dihubungkan dengan visi yang diemban organisasi, serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Penelitian dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) Unit Kedaton adalah salah satu unit perkebunan yang terdapat di PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero), unit Kedaton terbagi menjadi dua wilayah, yaitu Wilayah I Kedaton Di Desa Way Galih, Kecamatan Tanjung Bintang dan wilyah II Trikora di Kecamatan Jati Agung, Kabupaten Lampung Selatan. PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) adalah anak usaha PTPN III yang bergerak dibidang perkebunan, karet, kelapa sawit, tebu, dan teh. PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) unit Kedaton memiliki Visi menjadi perusahaan Agribisnis berbasis karet yang tangguh serta berkarakter global dan Misi PTPN VII Unit Kedaton, yaitu menjalankan usaha perkebunan karet dengan menggunakan teknologi budidaya dan proses pengolahan yang efektif serta ramah lingkungan, menghasilkan produksi bahan baku dan bahan jadi untuk industri yang bermutu tinggi untuk pasar domestik dan pasar ekspor, mewujudkan daya saing produk yang dihasilkan melalui tata kelola usaha yang efektif guna menumbuhkembangkan perusahaan, mengembangkan usaha industri yang terintegrasi dengan bisnis inti pabrik dan kebun karet dengan menggunakan teknologi terbaru, melakukan pengembangan bisnis berdasarkan potensi sumberdaya yang dimiliki perusahaan, memelihara keseimbangan kepentingan stakeholder untuk menciptakan lingkungan bisnis yang kondusif.

Untuk mewujudkan Visi dan Misi perusahaan, PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) Unit Kedaton sangat perlu dukungan dari karyawan yang dapat memiliki kinerja yang optimal. Dalam penelitian ini peneliti berfokus pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) Divisi Sumber Daya Manusia Karyawan dengan tugas, menyusun rencana jangka panjang serta

mengkoordinasi penyusunan dan pembahasan rencana kerja dan anggaran perubahan, rencana kerja operasional. Dalam penelitian ini penulis berfokus pada karyawan divisi sumber daya manusia, dikarenakan memiliki peran dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan. Berikut ini Tabel 1.1 standar kinerja karyawan divis sumber daya manusia PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) Unit Kedaton.

Tabel 1.1 Standar Kinerja Karyawan Divis Sumber Daya Manusia PT. Perkebunan Nusantara Vii (Persero) Unit Kedaton

No	Skor	Keterangan
1	90 - 100	Very Good
2	80 - 89	Good
3	70 - 79	Average
4	60 - 69	Poor
5	< 60	Very Poor

Sumber: PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) Unit Kedaton, 2023

Berdasarkan Tabel 1.1, menjelaskan bahwa PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) Unit Kedaton memiliki skor penilaian yang digunakan untuk sebagai bahan evaluasi hasil kerja yang telah dilakukan karyawan Divis Sumber Daya Manusia Karyawan. Adapun rekapitulasi hasil kinerja karyawan divis sumber daya manusia, dapat dilihat melalui tabel 1.2.

Tabel 1.2 Rekapitulasi Kinerja Karyawan Divis Sumber Daya Manusia PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) Unit Kedaton

Aspek Penilaian Kinerja	Tahun	
	2022	2023
Fungsi Utama		
Pemenuhan Kebutuhan SDM	80 %	75 %
Employee Engagement Index	80 %	80 %
Tingkat Pemenuhan pelatihan dan pengembangan Sesuai rencana	80 %	80 %
Level Internalisasi budaya	80 %	70 %
Efektivitas pelatihan dan pengembangan SDM	80 %	80 %
Realisasi Penggunaan Anggaran	100 %	100 %
Penyusunan Pogram	100 %	100 %
Rata-Rata Penilaian	86 %	84 %
Fungsi Pendukung		
Nilai GCG	80 %	80 %
Skor Audit IMS	98 %	95 %
Nilai Pengelolaan Resiko	80 %	80 %
Rata-Rata Penilaian	86 %	85 %
Total Penilain Kinerja	86 %	84 %
Keterangan	Good	Good

Sumber: PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) Unit Kedaton, 2023

Berdasarkan Tabel 1.2, rekapitulasi hasil kinerja karyawan Divis Sumber Daya Manusia Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) Unit Kedaton, mencapai 86% dengan keterangan baik, sedangkan pada tahun 2023 mencapai 84% dengan keterangan baik. Data tersebut menunjukkan terjadinya penurunan kinerja karyawan. Penurunan tersebut di sebabkan oleh karyawan yang tidak dapat menyelesaikan laporan pekerjaan sesuai dengan jangka waktu yang ditentukan oleh perusahaan serta program kerja yang dilaksanakan belum maksimal dan kurangnya kerja sama diantara karyawan.

Faktor yang diduga dapat mempengaruhi *employee performance* adalah *employee engagement*. *Employee engagement* berdampak positif dan berperan untuk menaikkan performa karyawan dan juga profitabilitas dari perusahaan. Karyawan yang merasa terikat di tempat mereka bekerja akan menunjukkan kecenderungan untuk memiliki komitmen terhadap perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan dengan tingkat engagement yang tinggi mendatangkan keunggulan kompetitif bagi perusahaan, kinerja yang tinggi serta rendah *turn over*. Cintani dan Noviansyah (2020) menyatakan bahwa *employee engagement* merupakan keadaan karyawan yang merasakan adanya keterkaitan terhadap perusahaan, mau melakukan kerelaan untuk membela perusahaan sehingga mereka dengan sukarela melakukan pekerjaannya dengan kinerja yang terbaik, yang mempromosikan perusahaannya untuk keuntungan perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Cahyandani (2021) menunjukkan bahwa variabel *employee engagement* berpengaruh terhadap *employee performance*

Hasil wawancara yang dilakukan kepada pihak PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) Unit Kedaton mengenai *employee engagement* Divis Sumber Daya Manusia Karyawan melakukan aktivitas lain pada saat jam kerja, sehingga karyawan kurang berkonsentrasi dalam bekerja, kemudian karyawan merasa tidak selalu antusias dalam mengerjakan tugas yang cukup sulit diberikan oleh pimpinan dan karyawan cenderung mengeluh saat melakukan

lembur bekerja yang menunjukkan bahwa karyawan kurang semangat dalam bekerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa *employee engagement* pada perusahaan cenderung rendah.

Selain *employee engagement*, faktor yang diduga dapat mempengaruhi *employee performance* adalah *job satisfaction*. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaannya. Untuk itu merupakan keharusan bagi perusahaan untuk memberikan kepuasan karyawan dalam bekerja. Dengan tercapainya kepuasan kerja karyawan, kinerja pun akan meningkat. Mudrikah dan Riantani (2023) menyatakan bahwa *job satisfaction* adalah sekumpulan kondisi pegawai mengenai sesuatu yang memuaskan atau tidak memuaskan dalam pekerjaan yang mereka lakukan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hariana (2021) menunjukkan bahwa variabel *job satisfaction* berpengaruh terhadap *employee performance*

Hasil wawancara yang dilakukan kepada pihak PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) Unit Kedaton mengenai *job satisfaction* Divisi Sumber Daya Manusia Karyawan adalah karyawan merasa kurang puas dengan sistem promosi yang diadakan dinilai kurang objektif dalam melakukan penilaian, melakukan pekerjaan diluar tanggung jawab seharusnya sehingga menimbulkan ketidakpuasan dalam bekerja, dan hubungan yang kurang baik diantara karyawan dalam hal koordinasi menunjukan bahwa rekan kerja kurang mendukung dalam aktivitas pekerjaan. Permasalahan tersebut akan berdampak pada *employee performance*.

Berdasarkan pembahasan di atas, maka penelitian ini mencoba mengkaji variabel yang berpengaruh terhadap *employee performance* dengan menguji dengan variabel *employee engagement* dan *job satisfaction* dengan melihat fenomena dan permasalahan yang terjadi di atas maka penting untuk meneliti

lebih jauh mengenai “**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN *JOB SATISFACTION* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* PT. PERKEBUNAN NUSANTARA VII (PERSERO)**”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah *employee engagement* berpengaruh terhadap *employee performance* PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) ?
2. Apakah *job satisfaction* berpengaruh terhadap *employee performance* PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) ?
3. Apakah *employee engagement* dan *job satisfaction* berpengaruh terhadap *employee performance* PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) ?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan Divis Sumber Daya Manusia Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) yang berjumlah 31 karyawan

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah *employee engagement*, *job satisfaction* dan *employee performance*

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang Lingkup Tempat yang digunakan dalam penelitian ini adalah . PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero), yang beralamat Jl. Teuku Umar No.300, Kedaton, Kec. Kedaton, Kota Bandar Lampung, Lampung

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Ruang lingkup waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang berdasarkan kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada November 2023 sampai selesai.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan

Ruang lingkup ilmu pengetahuan adalah Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi teori *employee engagement*, *job satisfaction* dan *employee performance*.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka peneliti menetapkan tujuan penelitian yaitu.

1. Untuk mengetahui apakah *employee engagement* berpengaruh terhadap *employee performance* PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero)
2. Untuk mengetahui apakah *job satisfaction* berpengaruh terhadap *employee performance* PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero)
3. Untuk mengetahui apakah *employee engagement* dan *job satisfaction* berpengaruh terhadap *employee performance* PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero)

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Peneliti

Penelitian ini dilakukan untuk mengimplementasikan ilmu dan pengetahuan yang diperoleh selama perkuliahan terutama dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai *employee engagement*, *job satisfaction* dan *employee performance*.

1.5.2 Bagi Institusi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan kajian yang dijadikan referensi bagi pembaca dan peneliti lain yang melakukan penelitian dengan jenis pembahasan yang sama.

1.5.3 Bagi PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero)

Mampu memberikan implikasi bagi para pengelola di perusahaan yang nantinya akan dijadikan pertimbangan dalam meningkatkan *employee performance* PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero)

1.6 Sistem Penulisan

Adapun sistematika penulisan laporan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

Bab ini menjelaskan latar belakang masalah yang ada dalam perusahaan dan dirumuskan dalam perumusan masalah. ruang lingkup dari penelitian. tujuan penelitian. manfaat dari penelitian dan sistematika dari penelitian

Bab II Landasan Teori

Bab ini menguraikan landasan teori dan tinjauan empiris yang relevan dengan permasalahan yang diteliti berdasarkan kerangka pikir dan hipotesis.

Bab III Metode Penelitian

Bab ini berisikan tentang metode yang akan digunakan dalam penelitian. populasi dan sampel. sumber data. variabel penelitian. operasional variable. teknik analisis data. uji persyaratan instrument. metode analisis data. teknik analisis data. dan pengujian hipotesis.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dalam bab ini hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan peneliti dengan berpedoman pada teori dan metode yang dikemukakan pada Bab II dan III.

Bab V Simpulan dan Saran

Bab ini berisikan simpulan dan saran yang berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada Bab IV.

Daftar Pustaka

Lampiran