

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perusahaan-perusahaan membutuhkan kinerja tinggi dari setiap individu yang terlibat dalam di dalam perusahaan untuk dapat mencapai tujuan, mampu menghasilkan barang dan jasa yang berkualitas, dan akhirnya untuk mencapai keunggulan kompetitif (Bernal, Castel, Navarro, Torres, 2005:279). Dengan manajemen sumber daya manusia yang baik, perusahaan akan memiliki kekuatan kompetitif dan menjadi lebih sulit untuk ditiru sehingga sumber-sumber keberhasilan kompetitif tradisional seperti proteksi pasar, akses terhadap sumber keuangan dan skala ekonomi seharusnya menjadi lebih berdaya guna.

Setiap perusahaan tidak dapat mengalami kemajuan hanya karena satu atau dua usaha individual saja, melainkan karena usaha bersama semua individual yang ada di dalam perusahaan (Abbas & Yaqoob, 2009:269). Perusahaan selalu berjuang untuk meningkatkan kinerja (Markos & Sridevi, 2010:89). Kinerja suatu perusahaan dapat dilihat dari betapa efektif produk yang dihasilkan dan bagaimana pelayanan perusahaan diteruskan pada para pelanggan (Sunnyoto, 2013:29). Sumber daya manusia pada suatu perusahaan adalah subjek yang merancang, menghasilkan, dan meneruskan pelayanan-pelayanan. Oleh karena itu,

menurut Sunyoto (2013:29), salah satu sasaran dari manajemen sumber daya manusia adalah menciptakan kegiatan yang merupakan kontribusi menuju kinerja.

Nawawi (2012:182) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja karyawan secara individual dan kinerja perusahaan. Nawawi (2012:182) menambahkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja perseorangan dalam perusahaan, sedangkan kinerja perusahaan merupakan totalitas hasil kerja yang telah dicapai oleh suatu perusahaan, tetapi antara kinerja karyawan dan kinerja perusahaan mempunyai keterkaitan erat. Tercapainya tujuan perusahaan tidak dapat dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan yang digunakan atau dijalankan oleh karyawan yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan perusahaan.

PT Mega Adhitama Sejati merupakan distributor resmi semen yang bermerek Merah Putih untuk Propinsi Banten. Akhir-akhir ini tidak dapat dipungkiri bahwa semen menjadi kebutuhan yang berarti di Propinsi Banten seiring dengan banyaknya perumahan baru yang dibangun di Kota Serang dan sekitarnya. Tidak heran jika kemudian banyak distributor semen berlomba-lomba untuk mampu memenangkan pasar. Harga Semen Merah Putih di pasaran menempati urutan ke empat setelah Semen Tiga Roda, Semen Holcim, dan Semen Gresik. Setelah melakukan observasi ke toko-toko bangunan di Kota Serang dan sekitarnya, penulis menemukan harga eceran semen-semen di Kota Serang dan sekitarnya, yang dapat dilihat dari tabel 1.1 berikut.

Tabel 1.1
Harga Jual Eceran Semen di Kota Serang dan Sekitarnya

No.	Merek Semen	Harga Semen
1.	Semen Tiga Roda	Rp 68.500,00 – Rp 70.000,00
2.	Semen Holcim	Rp 66.500,00 – Rp 68.000,00
3.	Semen Gresik	Rp 65.500,00 – Rp 67.000,00
4.	Semen Merah Putih	Rp 64.500,00 – Rp 66.000,00
5.	Semen Padang	Rp 62.500,00 – Rp 64.000,00
6.	Semen Bosowa	Rp 57.500,00 – Rp 59.000,00

Sumber: Toko-toko bangunan di Kota Serang dan sekitarnya

Berdasarkan tabel 1.1 di atas, dapat dilihat bahwa terdapat perbedaan yang sedikit antara harga eceran untuk semen yang berada di urutan pertama hingga ke lima, sedangkan untuk semen yang berada di urutan ke enam yang mempunyai perbedaan harga lebih banyak. Menghadapi kondisi persaingan yang semakin ketat, perusahaan semakin tergantung pada cara pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan perusahaan.

Untuk dapat mencapai keunggulan kompetitif, sebagai distributor Semen Merah Putih di propinsi Banten, peranan sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling berharga. Langkah pertama yang harus dilakukan PT Mega Adhitama Sejati adalah menunjukkan kinerja yang handal dari semua sumber daya manusia yang berada di dalam perusahaan.

Berdasarkan observasi dan wawancara langsung dengan pemilik PT Mega Adhitama Sejati, penulis mendapat data tentang kinerja karyawan PT Mega Adhitama Sejati dalam dua tahun terakhir, yaitu untuk tahun 2012 dan 2013 yang dapat dilihat dari tabel 1.2 berikut.

Tabel 1.2
Penilaian Kinerja Karyawan PT Mega Adhitama Sejati Tahun 2012 dan 2013

No.	Indikator Penilaian Kinerja	Tahun 2012		Tahun 2013	
		Nilai	Tingkat Kinerja	Nilai	Tingkat Kinerja
1.	Pemahaman karyawan PT Mega Adhitama Sejati terhadap pekerjaan masing-masing.	70	Cukup Baik	75	Cukup Baik
2.	Tingkat kompetensi semua karyawan PT Mega Adhitama Sejati.	70	Cukup Baik	75	Cukup Baik
3.	Tingkat keterampilan semua karyawan PT Mega Adhitama Sejati.	70	Cukup Baik	60	Kurang Baik
4.	Tingkat <i>skill</i> karyawan PT Mega Adhitama Sejati.	70	Cukup Baik	75	Cukup Baik
5.	Kualitas karyawan PT Mega Adhitama Sejati dalam bekerja.	82	Baik	70	Cukup Baik
6.	Kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan PT Mega Adhitama Sejati.	75	Cukup Baik	60	Kurang Baik
7.	Kemandirian karyawan PT Mega Adhitama Sejati dalam bekerja.	70	Cukup Baik	75	Cukup Baik
8.	Ketelitian karyawan PT Mega Adhitama Sejati dalam bekerja.	75	Cukup Baik	60	Kurang Baik
9.	Keakuratan karyawan PT Mega Adhitama Sejati dalam bekerja.	75	Cukup Baik	60	Kurang Baik
10.	Kejujuran karyawan PT Mega Adhitama Sejati dalam bekerja.	82	Baik	70	Cukup Baik
11.	Ketepatan waktu karyawan PT Mega Adhitama Sejati dalam bekerja.	75	Cukup Baik	60	Kurang Baik
12.	Penggunaan jam kerja oleh karyawan PT Mega Adhitama Sejati secara efektif.	70	Cukup Baik	60	Kurang Baik
13.	Kesesuaian kinerja karyawan PT Mega Adhitama Sejati dengan visi dan misi perusahaan.	75	Cukup Baik	70	Cukup Baik
14.	Kesesuaian kinerja PT Mega Adhitama Sejati dengan tujuan masing-masing divisi.	75	Cukup Baik	70	Cukup Baik
15.	Kinerja karyawan PT Mega Adhitama Sejati dilihat per divisi.	75	Cukup Baik	60	Kurang Baik

16.	Kinerja karyawan PT Mega Adhitama Sejati dari seluruh divisi.	75	Cukup Baik	60	Kurang Baik
17.	Inisiatif setiap karyawan PT Mega Adhitama Sejati.	70	Cukup Baik	75	Cukup Baik
18.	Komitmen setiap karyawan PT Mega Adhitama Sejati.	75	Cukup Baik	70	Cukup Baik
19.	Tanggung jawab karyawan PT Mega Adhitama Sejati dalam melaksanakan kewajiban masing-masing.	85	Baik	70	Cukup Baik
20.	Kemampuan karyawan PT Mega Adhitama Sejati dalam mengidentifikasi masalah yang terjadi dalam PT Mega Adhitama Sejati.	60	Kurang Baik	70	Cukup Baik
21.	Kemampuan karyawan PT Mega Adhitama Sejati dalam menganalisis masalah yang sedang terjadi dalam PT Mega Adhitama Sejati.	60	Kurang Baik	70	Cukup Baik
22.	Kemampuan karyawan PT Mega Adhitama Sejati dalam memformulasikan alternatif solusi dari masalah yang dihadapi.	60	Kurang Baik	70	Cukup Baik
23.	Kemampuan karyawan PT Mega Adhitama Sejati dalam bekerja sama.	70	Cukup Baik	75	Cukup Baik
24.	Kemampuan karyawan PT Mega Adhitama Sejati dalam menjaga keharmonisan dan efektivitas hubungan kerja dengan rekan kerja.	70	Cukup Baik	75	Cukup Baik
25.	Kemampuan karyawan PT Mega Adhitama Sejati berhubungan secara efektif dan positif dengan rekan kerja.	70	Cukup Baik	75	Cukup Baik
26.	Kemampuan karyawan PT Mega Adhitama Sejati dalam menunjukkan rasa menghargai dengan sesama.	70	Cukup Baik	75	Cukup Baik
27.	Pemahaman karyawan PT Mega Adhitama Sejati dalam mendengar informasi/perintah/ide secara lisan.	70	Cukup Baik	75	Cukup Baik
28.	Pemahaman karyawan PT Mega Adhitama Sejati dalam mendengar informasi/perintah/ide secara tertulis.	75	Cukup Baik	80	Cukup Baik

29.	Kemampuan karyawan PT Mega Adhitama Sejati dalam menyampaikan informasi/perintah/ide secara lisan.	70	Cukup Baik	75	Cukup Baik
30.	Kemampuan karyawan PT Mega Adhitama Sejati dalam menyusun strategi penjualan.	70	Cukup Baik	75	Cukup Baik
31.	Kemampuan karyawan PT Mega Adhitama Sejati dalam menyampaikan informasi/perintah/ide secara tertulis.	75	Cukup Baik	80	Cukup Baik
32.	Keramahan karyawan PT Mega Adhitama Sejati.	75	Cukup Baik	80	Cukup Baik
33.	Kesopanan karyawan PT Mega Adhitama Sejati.	75	Cukup Baik	80	Cukup Baik
34.	Sikap karyawan PT Mega Adhitama Sejati dalam melayani pelanggan.	70	Cukup Baik	80	Cukup Baik
35.	Pemahaman karyawan PT Mega Adhitama Sejati terhadap kebutuhan pelanggan.	70	Cukup Baik	75	Cukup Baik
36.	Kemampuan karyawan PT Mega Adhitama Sejati dalam memahami kebutuhan pelanggan.	70	Cukup Baik	80	Cukup Baik
37.	Kemampuan karyawan PT Mega Adhitama Sejati dalam menjaga kebersihan kantor.	72	Cukup Baik	60	Kurang Baik
38.	Kemauan/usaha keras karyawan PT Mega Adhitama Sejati dalam mengejar target PT Mega Adhitama Sejati.	75	Cukup Baik	60	Kurang Baik
39.	Kinerja karyawan PT Mega Adhitama Sejati dalam mengejar target PT Mega Adhitama Sejati.	75	Cukup Baik	60	Kurang Baik
40.	Kemampuan karyawan PT Mega Adhitama Sejati dalam menemukan teknik atau metode yang lebih efektif dalam bekerja.	75	Cukup Baik	70	Cukup Baik
41.	Kemampuan karyawan PT Mega Adhitama Sejati mengubah ide-ide inovatif menjadi aplikasi yang berguna.	75	Cukup Baik	70	Cukup Baik
42.	Kemampuan seorang karyawan PT Mega Adhitama Sejati dalam mempengaruhi rekan kerja untuk	75	Cukup Baik	60	Kurang Baik

	menumbuhkan ide-ide inovatif.				
43.	Ketepatan waktu karyawan PT Mega Adhitama Sejati dalam menagih pelanggan untuk melunasi hutang.	85	Baik	60	Kurang Baik
44.	Kepercayaan diri karyawan PT Mega Adhitama Sejati dalam kemampuan bekerja.	70	Cukup Baik	75	Cukup Baik
45.	Kefokusan karyawan PT Mega Adhitama Sejati dalam bekerja.	75	Cukup Baik	60	Kurang Baik
46.	Kenyamanan karyawan PT Mega Adhitama Sejati dalam bekerja.	80	Cukup Baik	65	Cukup Baik
47.	Kemampuan karyawan PT Mega Adhitama Sejati dalam menjaga keseimbangan antara urusan kerja dan keluarga.	70	Cukup Baik	75	Cukup Baik
48.	Kemajuan pengetahuan karyawan PT Mega Adhitama Sejati akan pekerjaan.	70	Cukup Baik	75	Cukup Baik
49.	Penampilan karyawan laki-laki PT Mega Adhitama Sejati dalam bekerja.	70	Cukup Baik	75	Cukup Baik
50.	Penampilan karyawan perempuan PT Mega Adhitama Sejati dalam bekerja.	70	Cukup Baik	75	Cukup Baik
Skor rata-rata nilai kinerja karyawan PT Mega Adhitama Sejati		72,62		70,1	

Sumber: Manajemen PT Mega Adhitama Sejati

Tabel 1.3
Kriteria Penilaian Kinerja PT Mega Adhitama Sejati

Nilai	Tingkat Kinerja
0 – 20	Sangat Tidak Baik
21 – 40	Tidak Baik
41 – 60	Kurang Baik
61 – 80	Cukup Baik
81 – 100	Baik

Sumber: Manajemen PT Mega Adhitama Sejati

Berdasarkan data kinerja karyawan PT Mega Adhitama Sejati selama dua tahun yang terdapat pada tabel 1.2, diperoleh hasil bahwa terjadi penurunan kinerja pada tahun 2013. Hal itu dibuktikan dengan skor rata-rata nilai kinerja

karyawan PT Mega Adhitama Sejati pada tahun 2012 adalah sebesar 72,62. Sedangkan untuk skor rata-rata nilai kinerja karyawan PT Mega Adhitama Sejati tahun 2013 adalah sebesar 70,1. Berdasarkan wawancara penulis dengan pemilik PT Mega Adhitama Sejati, nilai rata-rata kinerja karyawan yang diharapkan tiap tahunnya adalah di atas angka 80 yang artinya masuk dalam kategori baik. Fakta yang diperoleh selama dua tahun adalah nilai rata-rata kinerja karyawannya masih termasuk kategori cukup baik karena berada dalam *range* 60-80.

Melalui data kinerja karyawan PT Mega Adhitama Sejati selama dua tahun yang ditampilkan dalam tabel 1.2 di atas, maka penulis melihat bahwa masih terdapat beberapa item penilaian kinerja yang mengalami penurunan. Item-item penilaian kinerja yang mengalami penurunan antara lain sebagai berikut.

- 1) Tingkat keterampilan semua karyawan PT Mega Adhitama Sejati.
- 2) Kualitas karyawan PT Mega Adhitama Sejati dalam bekerja.
- 3) Kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan PT Mega Adhitama Sejati.
- 4) Ketelitian karyawan PT Mega Adhitama Sejati dalam bekerja.
- 5) Keakuratan karyawan PT Mega Adhitama Sejati dalam bekerja.
- 6) Kejujuran karyawan PT Mega Adhitama Sejati dalam bekerja.
- 7) Ketepatan waktu karyawan PT Mega Adhitama Sejati dalam bekerja.
- 8) Penggunaan jam kerja oleh karyawan PT Mega Adhitama Sejati dalam bekerja.
- 9) Kesesuaian kinerja karyawan PT Mega Adhitama Sejati dengan visi dan misi perusahaan.

- 10) Kesesuaian kinerja karyawan PT Mega Adhitama Sejati dengan tujuan masing-masing divisi.
- 11) Kinerja karyawan PT Mega Adhitama Sejati dilihat dari per divisi.
- 12) Kinerja karyawan PT Mega Adhitama Sejati dari seluruh divisi.
- 13) Komitmen setiap karyawan PT Mega Adhitama Sejati.
- 14) Tanggung jawab karyawan PT Mega Adhitama Sejati dalam melaksanakan kewajiban masing-masing.
- 15) Kemampuan karyawan PT Mega Adhitama Sejati dalam menjaga kebersihan kantor.
- 16) Kemauan/usaha keras karyawan PT Mega Adhitama Sejati dalam mengejar target PT Mega Adhitama Sejati.
- 17) Kinerja karyawan PT Mega Adhitama Sejati dalam mengejar target PT Mega Adhitama Sejati.
- 18) Kemampuan karyawan PT Mega Adhitama Sejati dalam menemukan teknik atau metode yang lebih efektif dalam bekerja.
- 19) Kemampuan karyawan PT Mega Adhitama Sejati mengubah ide-ide inovatif menjadi aplikasi yang berguna.
- 20) Kemampuan seorang karyawan PT Mega Adhitama Sejati dalam mempengaruhi rekan kerja untuk menumbuhkan ide-ide inovatif.
- 21) Ketepatan waktu karyawan PT Mega Adhitama Sejati dalam menagih pelanggan untuk melunasi hutang.
- 22) Kefokusian karyawan PT Mega Adhitama Sejati dalam bekerja.
- 23) Kenyamanan karyawan PT Mega Adhitama Sejati dalam bekerja.

Item-item penilaian kinerja yang mengalami penurunan tersebut juga diakui oleh pemilik PT Mega Adhitama Sejati. Melalui wawancara yang dilakukan penulis beberapa kali, pemilik mengatakan bahwa kinerja karyawannya mengalami penurunan, contohnya dalam hal ketelitian dalam bekerja. Pemilik mengatakan bahwa karyawan yang bertugas menjadi *collector* pernah lupa menagih piutang yang sudah jatuh tempo. Akibatnya, tidak hanya ketelitian yang mengalami penurunan, tetapi juga berhubungan dengan item-item penilaian kinerja lainnya mengalami penurunan, yaitu keakuratan dalam bekerja, tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan kewajiban masing-masing, serta ketepatan waktu dalam menagih pelanggan untuk melunasi hutang.

Pemilik PT Mega Adhitama Sejati mengemukakan bahwa masih ada beberapa masalah yang menyangkut kinerja karyawan yang masih belum mencapai harapan, antara lain tentang kemauan atau usaha keras karyawan dalam mengejar target penjualan hal itu diakuinya karena karyawan tidak menggunakan jam kerja secara efektif. Harapan atas kinerja yang baik dari seorang karyawan tidak terlepas dari bagaimana suatu perusahaan secara intensif meningkatkan kepuasan kerja para karyawan untuk menumbuhkan keunggulan bersaing. Berdasarkan data penilaian kinerja karyawan PT Mega Adhitama Sejati tahun 2012 dan 2013, penulis melihat bahwa kenyamanan karyawan dalam bekerja mengalami penurunan. Informasi tersebut dibutuhkan untuk dapat ditindaklanjuti oleh pimpinan. Ketidakpuasan kerja harus dihindari mengingat akan berdampak negatif yang dapat merugikan perusahaan, seperti penurunan komitmen kerja, kemampuan karyawan dalam menemukan teknik atau metode yang lebih efektif

dalam bekerja, kefokusannya dalam bekerja, dan kemampuan karyawan mengubah ide-ide inovatif menjadi aplikasi yang berguna.

Pemimpin memerlukan informasi kepuasan kerja untuk mengambil keputusan yang baik untuk upaya mencegah maupun dalam menanggulangi berbagai masalah karyawan. Pemimpin harus mampu mencari tahu penyebab penurunan rasa nyaman karyawan dalam bekerja agar dapat diatasi, sehingga tidak berlarut-larut yang mengakibatkan tindakan negatif dari karyawan. Kepuasan kerja karyawan adalah suatu fenomena yang perlu dicermati oleh pimpinan perusahaan. Kepuasan kerja berhubungan erat dengan kinerja karyawan (Sinambela, 2012:255). Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada perusahaan dan partisipasi yang tinggi, yang pada akhirnya akan terus memperbaiki kinerja karyawan.

Karyawan dengan kepuasan kerja yang lebih tinggi adalah penting bagi perusahaan karena karyawan mempunyai keyakinan bahwa perusahaan akan memiliki masa depan yang luar biasa dalam jangka panjang dan pimpinan memberikan balas jasa kepada kualitas pekerjaan mereka, sehingga karyawan lebih berkomitmen kepada organisasi, memiliki tingkat keterikatan yang lebih tinggi, dan cenderung memiliki produktivitas yang lebih tinggi (Chinmeteeputuck, Crossman, & Sarker, 2003:747). Hal senada juga dinyatakan oleh Bisokhan, Chegini, & Dizgah (2012:1736) bahwa karyawan merupakan sumber daya yang sangat penting bagi perusahaan karena apa yang karyawan rasakan tentang pekerjaan dan hasil apa yang diperoleh dari perusahaan akan berdampak secara langsung terhadap kinerja.

Harapan atas kinerja yang baik dari karyawan tidak terlepas dari bagaimana suatu perusahaan mampu mempedulikan karyawan karena kepedulian yang diekspresikan oleh pimpinan akan mengikat karyawan sebagai tim yang saling percaya dan saling mengandalkan (Finney, 2008:96). Berdasarkan data penilaian kinerja karyawan PT Mega Adhitama Sejati tahun 2012 dan 2013, penulis melihat bahwa komitmen setiap karyawan mengalami penurunan. Selain itu kemampuan seorang karyawan dalam mempengaruhi rekan kerja untuk menumbuhkan ide-ide inovatif juga mengalami penurunan. Perusahaan sebagai organisasi memiliki ketergantungan yang saling terkait dengan individu dalam perusahaan tersebut. Karyawan sebagai individu dalam perusahaan merupakan bagian dari struktur organisasi yang memiliki peranan besar dalam menentukan tercapainya tujuan perusahaan. Melihat dari data kinerja karyawan PT Mega Adhitama Sejati tahun 2012 dan 2013, penulis melihat fakta bahwa terdapat penurunan rasa kepemilikan dari karyawan PT Mega Adhitama Sejati. Komitmen yang dimiliki karyawan mengalami penurunan. Hal itu diakui oleh pemilik yang menyatakan bahwa dengan adanya penurunan komitmen, maka secara langsung mengurangi inisiatif karyawan dalam bekerja.

Dengan adanya fakta yang menyatakan bahwa ada masalah tentang *employee engagement* di PT Mega Adhitama Sejati, maka manajemen terutama pimpinan PT Mega Adhitama Sejati harus memberi kontribusi dengan memberikan informasi yang karyawan butuhkan agar dapat melaksanakan tugasnya dengan berhasil. Usaha lain yang harus dilakukan adalah dengan memberikan kesempatan belajar dan memberi umpan balik, sehingga para

karyawan dapat mengembangkan rasa percaya diri. *Employee engagement* akan terjadi ketika karyawan memiliki pekerjaan yang menarik bagi mereka dan mendapatkan sikap dihargai.

Perilaku inisiatif akan dilakukan oleh karyawan jika mereka merasa aman melakukannya dan mendapat dukungan oleh pimpinan. Adanya peluang untuk melakukan tindakan inisiatif dapat menjadi sumber *engagement* (Macey, Schneider, Barbera, & Young, 2009:8). Karyawan akan merasa aman melakukan perilaku inovatif dan proaktif jika mendapat dukungan dari pimpinan dan rekan kerja. Karyawan merasa aman ketika mereka diperlakukan dengan adil.

Studi yang dilakukan oleh Markos & Sridevi (2010:94) menunjukkan bahwa *employee engagement* mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja. Perusahaan yang mempunyai karyawan dengan rasa keterikatan tinggi terhadap perusahaan akan menurunkan angka *turnover*, mengurangi keinginan karyawan untuk keluar, serta meningkatkan produktivitas dan laba perusahaan. *Employee engagement* merupakan antusiasme karyawan dalam bekerja yang terjadi karena karyawan mengarahkan energi untuk bekerja yang selaras dengan tujuan perusahaan. Antusiasme terbentuk karena karyawan merasa terikat, sehingga berpotensi untuk menampilkan perilaku yang *engaged*.

Employee engagement merupakan rekan terbaik bagi perusahaan, karena karyawan bekerja sama untuk membangun sebuah organisasi, institusi, atau lembaga, dan karyawan berada di belakang segala hal baik yang terjadi di perusahaan (Schiemann, 2011:41). Schiemann (2011:42) menyatakan bahwa di

dalam *employee engagement*, karyawan mempunyai antusias dan komitmen terhadap pekerjaan. Karyawan sangat memahami ruang lingkup pekerjaan dan mencari cara-cara baru dan lebih baik untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

Banyak perusahaan saat ini secara serius meningkatkan kepuasan kerja dan rasa keterikatan para karyawan untuk usaha mencapai kinerja yang tinggi (Chinmeteeputuck, Crossman, & Sarker, 2003:746). Oleh sebab itu, perusahaan seperti PT Mega Adhitama Sejati perlu memberikan perhatian yang sangat serius terhadap karyawan yang berada di dalamnya. PT Mega Adhitama Sejati merupakan perusahaan yang bergerak dalam industri semen dengan merek “Merah Putih”.

Kualitas sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, oleh karena itu, suatu perusahaan harus mampu mengelola serta memberikan kepuasan kerja terhadap karyawan, karena kualitas sumber daya manusia merupakan cermin gambaran terhadap perlakuan yang diberikan suatu perusahaan kepada karyawan, sehingga ketika seorang karyawan merasa nyaman di tempat kerja, karyawan tentu akan menimbulkan kecenderungan untuk bertahan dan akan melakukan pekerjaan yang maksimal bagi perusahaan.

Berdasarkan studi Birch, Cooper, dan Robertson (2012:225), kinerja suatu perusahaan tergantung pada kepuasan kerja dan *employee engagement*. Hal senada juga dinyatakan oleh Crossman dan Zaki (2003:369) bahwa karyawan penting bagi perusahaan karena apa yang karyawan rasakan tentang pekerjaan dan

hasil apa yang diperoleh dari perusahaan akan berdampak secara langsung terhadap kinerja. Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi mempunyai keyakinan bahwa perusahaan akan memiliki masa depan yang luar biasa dalam jangka panjang, sehingga karyawan lebih berkomitmen kepada organisasi, memiliki tingkat keterikatan yang lebih tinggi, dan cenderung memiliki kinerja yang tinggi.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi di PT Mega Adhitama Sejati beserta penjelasan keterkaitannya dengan teori, maka perlu dilakukan penelitian tentang kepuasan kerja, *employee engagement*, dan kinerja. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Di PT Mega Adhitama Sejati.”**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan studi Chinmetepituck, *et al.* (2003:756) menunjukkan bahwa kinerja suatu perusahaan dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan *employee engagement*. Hal senada juga dinyatakan oleh Nawawi (2012:192) bahwa karyawan penting bagi perusahaan karena apa yang karyawan rasakan tentang pekerjaan dan hasil apa yang diperoleh dari perusahaan akan berdampak secara langsung terhadap kinerja. Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi mempunyai keyakinan bahwa perusahaan akan memiliki masa depan yang luar biasa dalam jangka panjang, sehingga karyawan lebih berkomitmen kepada organisasi, memiliki tingkat keterikatan yang lebih tinggi, dan cenderung

memiliki kinerja yang tinggi (Abbas & Yaqoob, 2009:287; Chinmeteeputuck, *et al.*, 2003:756; Markos & Sridevi, 2010:94; Nawawi, 2012:192; Sunyoto, 2013:213). Karena kepuasan kerja dan *employee engagement* menjadi isu yang sangat menarik untuk meningkatkan kinerja, maka studi ini mengaitkan antara kepuasan kerja, *employee engagement*, dan kinerja.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah menjadi empat, yaitu:

1. Bagaimana tingkat kepuasan kerja di PT Mega Adhitama Sejati?
2. Bagaimana tingkat *employee engagement* di PT Mega Adhitama Sejati?
3. Bagaimana tingkat kinerja di PT Mega Adhitama Sejati?
4. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan *employee engagement* terhadap kinerja secara simultan dan parsial di PT Mega Adhitama Sejati?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang ada, maka penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja di PT Mega Adhitama Sejati.
2. Untuk mengetahui tingkat *employee engagement* di PT Mega Adhitama Sejati.
3. Untuk mengetahui tingkat kinerja di PT Mega Adhitama Sejati.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan *employee engagement* terhadap kinerja secara simultan dan parsial di PT Mega Adhitama Sejati.

1.4. Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini, penulis berharap dapat memberikan hasil yang dapat berguna sejalan dengan tujuan penelitian sebagai berikut.

1. Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis penelitian ini adalah sebagai masukan untuk lebih meningkatkan kepuasan kerja dan *employee engagement* di masa yang akan datang.

2. Kegunaan Teoritis

Kegiatan teoritis penelitian ini adalah untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis mengenai pengaruh kepuasan kerja dan *employee engagement* terhadap kinerja melalui penerapan ilmu dan teori-teori penulis peroleh dari bangku kuliah dan membandingkan kenyataan yang terjadi serta melatih kemampuan analisis dan berpikir sistematis.