

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Di era sekarang dari masa ke masa dunia selalu berubah ditandai dengan pesatnya perkembangan teknologi disegala bidang. Untuk merespon perubahan-perubahan tersebut perusahaan dituntut untuk mengelola semua sumber dayanya terutama sumber daya manusia supaya bisa mengadopsi semua perubahan yang terjadi. Sehingga perusahaan bisa beroperasi dengan efektif dan efisien. Sumber daya manusia adalah suatu hal yang sangat penting dalam mengelola sebuah organisasi maupun perusahaan. Menurut Kadek dan John, (2019) manajemen sumber daya manusia ialah proses menyampaikan tujuan organisasi lewat memanfaatkan manusia ataupun orang yang terdapat di dalamnya. Individu ataupun karyawan yang dikelola supaya mempunyai kompetensi serta kemampuan bagus yang diperlukan dalam menunjang pekerjaannya. Bahkan berhasil dan tidaknya sebuah operasi perusahaan sangatlah tergantung dari pengelolaan sumber dayanya. Dalam penelitian yang dilakukan oleh *Saratian et al.*, (2020) sumber daya manusia (SDM) sangat penting bagi perusahaan atau organisasi dalam mengelola dan mengatur pegawai sehingga dapat berfungsi produktif.

Peran SDM pada suatu organisasi sangat penting. SDM berperan utama dalam menetapkan tujuan, rencana, sistem, dan proses organisasi. SDM merupakan salah satu fungsi utama manajemen, dimana fungsi ini bertanggung jawab untuk mendorong seluruh karyawan agar bekerja secara maksimal. Kinerja karyawan tidak hanya menjadi parameter internal, tetapi juga menjadi kunci

keberhasilan bagi organisasi secara keseluruhan (Firdausi, 2020). Nabila *et al.*, (2019) memberikan pendapat pekerja dianggap sebagai aset berharga untuk organisasi dan tingkat produktivitas serta kualitas karyawan menjadi faktor penentu keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, fokus pada kinerja karyawan menjadi kunci keberhasilan yang penting, mengingat penurunan kinerja dapat menghambat operasional perusahaan.

Dalam menghadapi persaingan bisnis yang bertambah ketat, peningkatan kinerja karyawan sebagai suatu kebutuhan yang mendesak. Strategi guna meningkatkan maupun mempertahankan kinerja karyawan salah satunya melalui evaluasi kerja dan perbaikan berkelanjutan untuk menjaga kualitas sehingga perusahaan dapat tumbuh, bersaing, dan bertahan. Untuk melakukan peningkatan kinerja karyawan, perusahaan harus bisa memahami beberapa faktor yang memberikan pengaruh pada kinerja (Cahyono & Putri, 2020)

Fauzah dan Aziz, (2018) menyatakan bahwa Kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. PT Agung Abadi Putra Mandiri (AAPM) adalah perusahaan yang bergerak di bidang trading, distribusi, dan produksi komoditi peternakan serta agribisnis, dengan segmentasi pasar yang beragam dan berlokasi di Payakumbuh. Dalam menjalankan operasionalnya, perusahaan sangat mengandalkan kinerja karyawan sebagai faktor utama untuk mencapai target, meningkatkan produktivitas, serta mempertahankan daya saing di tengah persaingan pasar yang kompetitif. Kinerja karyawan yang optimal tidak hanya mendukung kelancaran aktivitas perusahaan, tetapi juga berkontribusi pada

pencapaian visi dan misi perusahaan secara keseluruhan. Untuk melihat kinerja karyawan PT AAPM maka dapat dilihat dari data kinerja pada tahun 2023 sebagai berikut:

**Tabel 1.1 Kinerja Karyawan PT Agung Abadi Putra Mandiri Per Unit Kerja**

| No        | Unit Kerja               | Kinerja             |                       |                   | Kinerja<br>1 Tahun | Ket    |
|-----------|--------------------------|---------------------|-----------------------|-------------------|--------------------|--------|
|           |                          | Jan<br>s/d<br>April | Mai<br>s/d<br>Agus    | Sep<br>s/d<br>Des |                    |        |
|           |                          | 1                   | Staf Keuangan dan Adm | 8,7               |                    |        |
| 2         | Staf Produksi            | 8,2                 | 8,7                   | 8,5               | 8,5                | Tinggi |
| 3         | Staf Merek dan Promosi   | 8,9                 | 8,6                   | 8,7               | 8,7                | Tinggi |
| 4         | Staf Pemasaran           | 8,6                 | 8,9                   | 9,3               | 8,9                | Tinggi |
| 5         | Staf Pengembangan Bisnis | 8,3                 | 8,7                   | 8,4               | 8,5                | Tinggi |
| 6         | Marketing Support        | 8,6                 | 8,4                   | 8,3               | 8,4                | Tinggi |
| Rata-Rata |                          | 8,6%                | 8,6%                  | 8,7%              | 8,6%               | Tinggi |

**Sumber: PT Agung Abadi Putra Mandiri Tahun 2024**

**KPI (Key Performance Indicator): 10-8 (Tinggi), 7,9-6 (Sedang), < 5,9 (Rendah)**

Pada tabel 1.1. Terlihat bahwa pada periode januari s/d desember tahun 2023 kinerja karyawan pada PT Agung Abadi Putra Mandiri mengalami fluktuatif atau naik turunnya kinerja karyawan. Terdapat pada bulan januari sampai april kinerja karyawan mamiliki rata-rata 8,6% sedangkan pada bulan mei sampai agustus rata-rata kinerja karyawan sebesar 8,6% yang stabil dari priode sebelumnya, pada bulan september sampai desember rata-rata kinerja karyawan sebesar 8,7% yang mengalami kenaikan dari bulan sebelumnya sebesar 0,10%, dan rata-rata kinerja karyawan pada tahun 2023 sebesar 8,6% dengan kategori tinggi. Penilaian kinerja karyawan dalam satu tahun terakhir secara umum mengalami penurunan kinerja sebesar 0,10%. Apabila kinerja karyawan semakin turun akan berakibat pada perusahaan karena tujuan yang yang diinginkan tidak berjalan dengan baik. Hal ini perusahaan perlu melakukan upaya untuk mengoptimalkan kinerja sehingga target yang ditetapkan dapat sesuai.

Menurut Banne *et al.*, (2023) salah satu dari banyaknya faktor yang dapat mempengaruhi rendahnya kinerja seorang karyawan adalah faktor dari motivasi kerja karyawan tersebut didalam menyelesaikan suatu pekerjaan, suatu kecenderungan karyawan untuk beraktifitas, baik dimulai dari dorongan dalam diri dan diakhiri dengan tindakan pribadi. Tindakan ini dilakukan guna memuaskan motif yang muncul dalam diri karyawan. Jika kecenderungan untuk beraktifitas itu meningkat, karyawan akan menuangkannya dalam bentuk kinerja yang ekstra, sehingga kinerja ekstra akan menghasilkan kinerja yang baik dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Dasarnya motivasi adalah dorongan yang timbul dari dalam dan luar diri pada pegawai kantor untuk melakukan suatu hal. Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja dan cenderung monoton. Hasibuan, (2017) menyatakan pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal-hal yang membentuk, membimbing, mendorong, dan memotivasi perilaku manusia untuk mencapai hasil kinerja yang optimal. Karyawan yang termotivasi berpeluang memiliki kinerja yang baik.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan pada karyawan PT Agung Abadi Putra Mandiri (AAPM) terdapat fenomena mengenai motivasi yang mana karyawan menunjukkan minat yang cukup tinggi terhadap pekerjaan mereka. Hal ini terlihat dari komitmen mereka dalam menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu. Namun, beberapa karyawan merasa kurang tertantang karena sifat pekerjaan yang cenderung berulang-ulang. Sebagian besar karyawan merasa gaji yang diberikan sudah cukup kompetitif. Namun, ada keluhan mengenai keterbatasan insentif tambahan, seperti bonus kinerja atau penghargaan non-finansial sehingga karyawan kurang termotivasi untuk berkembang. Maka dapat

disimpulkan bahwa orang yang termotivasi dalam bekerja tentu akan mendukung perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang termotivasi berpeluang memiliki kinerja yang baik. Perusahaan harus memandang hal ini sebagai pertimbangan memperhatikan dan mengupayakan segala hal yang dapat mendorong kemunculan motivasi kerja. Kompensasi yang menyebabkan ketercapaian kepuasan karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan (Darmawan 2022). Sedangkan menurut Caissar et al., (2022) bahwa motivasi kerja karyawan dapat bersifat individu seperti kebutuhan, sikap dan kemampuan, sedangkan yang bersifat organisasi meliputi pembayaran gaji, pengawasan, pujian, dan pekerjaan itu sendiri. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Darmawan (2022), Hustia, (2020) dan Caissar et al., (2022) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain motivasi, *employee engagement* sangat erat kaitannya dengan kinerja karyawan, dalam mencapai keberhasilan operasional, *employee engagement* atau keterlibatan karyawan menjadi salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan. Tingkat *employee engagement* yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas, komitmen, serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan strategis. Menurut Andrian dan Sabeli, (2020) menyatakan bahwa para Karyawan akan terlibat penuh dan antusias dengan pekerjaannya. Para Karyawan yang terlibat peduli dengan masa depan perusahaan dan mereka bersedia untuk menginvestasikan karya terbaiknya demi keberhasilan organisasi tempatnya mereka bekerja.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan kepada beberapa karyawan PT AAPM yang mana keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan hanya sedikit karyawan yang merasa dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan. Sebagian besar merasa bahwa keputusan perusahaan masih bersifat *top-down*, tanpa masukan yang cukup dari karyawan lapangan. Karyawan menunjukkan antusiasme yang baik, terutama saat diberikan target yang jelas. Namun, semangat kerja menurun ketika terdapat ketidakpastian atau perubahan mendadak tanpa pemberitahuan. Sebagian besar karyawan mengungkapkan bahwa mereka jarang menerima umpan balik langsung dari atasan terkait performa kerja. Komunikasi cenderung satu arah, terutama dalam hal instruksi pekerjaan. Mengungkapkan keterlibatan karyawan atau perasaan yang melekat pada seorang karyawan dapat mempengaruhi tingkat kinerja. Oleh karena itu, jika seorang karyawan memiliki rasa keterlibatan yang kuat dalam pekerjaannya, maka tujuan perusahaan akan lebih mudah tercapai (Diana & Frianto 2021). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Diana & Frianto (2021), Umihastanti & Frianto (2022), dan Yusuf et al., (2019) yang menemukan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Employee engagement* yang tinggi dapat mendorong dan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena di atas dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja karyawan berada pada tingkat menengah. Meskipun sebagian besar merasa termotivasi oleh lingkungan kerja dan stabilitas perusahaan, ada kebutuhan mendesak untuk memberikan tantangan baru, pelatihan, dan penghargaan yang lebih baik. *Employee engagement* juga berada pada tingkat yang perlu ditingkatkan. Karyawan membutuhkan lebih banyak ruang untuk berkontribusi

dalam pengambilan keputusan, umpan balik yang terstruktur, dan komunikasi yang lebih efektif dari manajemen.

Penelitian ini dilakukan pada PT Agung Abadi Putra Mandiri. PT Agung Abadi Putra Mandiri (AAPM) bermula dari sebuah peternakan kecil ayam ras petelur pada tahun 1993 di Kota Payakumbuh, Sumatera Barat. Lalu berkembang menjadi CV. Agung Abadi pada tahun 2002, dan secara resmi menjadi perseroan terbatas pada tahun 2011 sampai sekarang. Saat ini AAPM terus mengembangkan diri pada bidang trading, distributor, dan produksi komoditi peternakan dan agribisnis dengan segmentasi market yang berbeda. Berdasarkan dengan pemikiran perlunya karyawan yang berkualitas untuk mencapai kinerja yang optimal. Salah satu usaha untuk mencapai keunggulan adalah dengan memiliki manajemen yang berkualitas, salah satunya memiliki manajemen sumberdaya yang baik, guna mendapatkan karyawan yang berkualitas serta memiliki profesionalitas yang tinggi.

Dengan semakin majunya perkembangan industri agribisnis, khususnya di sektor peternakan dan produksi komoditas peternakan. PT Agung Abadi Putra Mandiri yang merupakan perusahaan peternakan dan produksi telah mengikuti kemajuan bersaing, namun dengan semakin meningkatnya kemajuan bersaing maka banyak pula tuntutan pekerjaan yang harus dipenuhi oleh karyawan. Alasan peneliti menjadikan PT Agung Abadi Putra Mandiri yaitu memiliki karakteristik yang relevan dengan topik penelitian, yaitu motivasi kerja, *employee engagement*, dan kinerja karyawan. Perusahaan ini memiliki jumlah karyawan yang cukup besar, sehingga memungkinkan adanya variasi dalam tingkat motivasi dan keterlibatan karyawan, yang dapat memberikan data yang beragam dan

komprehensif serta PT. Agung Abadi Putra Mandiri memberikan akses yang baik terhadap data karyawan serta dukungan dari manajemen dalam proses penelitian. Hal ini memungkinkan pengumpulan data yang valid dan analisis yang mendalam untuk menghasilkan kesimpulan yang akurat dan aplikatif. Penelitian ini menarik dilakukan untuk melihat pengaruh motivasi kerja dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan PT Agung Abadi Putra Mandiri

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pendahuluan diatas maka dapat disimpulkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Agung Abadi Putra Mandiri?
2. Bagaimana pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan PT Agung Abadi Putra Mandiri?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan *employee engagement* secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Agung Abadi Putra Mandiri?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan dari penelitian yang dilaksanakan adalah untuk menganalisis

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Agung Abadi Putra Mandiri.
2. Untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan PT Agung Abadi Putra Mandiri.

3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan *employee engagement* secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Agung Abadi Putra Mandiri.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat dalam penelitian ini adalah:

##### 1. Manfaat Teoritis

- a. Untuk menambah pengetahuan dan wawasan penulis dalam menerapkan teori-teori yang telah penulis pelajari selama menjalani pendidikan dibangku kuliah.
- b. Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana di fakultas ekonomi Universitas Dharma Andalas dan menjadi referensi penelitian selanjutnya.

##### 2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat memberi masukan dan pertimbangan tentang pengaruh motivasi kerja dan *employee engagement* secara simultan terhadap kinerja karyawan.