

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia menjadi kunci utama dalam sebuah perusahaan. Tanpa adanya manusia, tidak mungkin sebuah perusahaan bisa dibentuk dan dijalankan untuk mencapai tujuannya. Dalam sebuah perusahaan akan dibentuk beberapa departemen dan tiap-tiap departemen memiliki tanggung jawab yang berbeda. Dalam manajemen, fungsi sumber daya manusia adalah merekrut, melatih dan mengembangkan, serta memotivasi Kerja pekerja sehingga karyawan memiliki kinerja yang baik.

Menurut (Yusuf, 2019) *Employee Engagement* adalah antusiasme karyawan dalam bekerja, yang terjadi karena karyawan mengarahkan energinya energinya untuk bekerja, yang selaras dengan prioritas strategic perusahaan. Antusias ini terbentuk karena karyawan merasa *engage (feel engage)* sehingga berpotensi untuk menampilkan perilaku *engaged*. Perilaku yang engage memberi dampak positif bagi organisasi yaitu peningkatan *revenue*.

Menurut (Rachmadinata, 2017) mengartikan manajemen talenta sebagai proses mengidentifikasi, mengembangkan, merekrut, mempertahankan, dan menyebarkan orang-orang bertalenta. Sedangkan menurut (Octavia, 2018) yang mengartikan manajemen talenta sebagai manajemen strategis untuk mengelola aliran *talent* dalam suatu perusahaan yang bertujuan untuk memastikan tersedianya pasokan *talent* serta menyelaraskan pegawai yang tepat dengan

pekerjaan dan waktu yang tepat berdasarkan tujuan strategis perusahaan serta prioritas kegiatan perusahaan atau bisnis perusahaan.

Menurut (Paryati, 2018) karyawan yang memiliki keterlibatan kerja tinggi terhadap pekerjaannya ditandai dengan karyawan memiliki kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaan, adanya perasaan terikat secara psikologis terhadap pekerjaan yang ia lakukan, dan keyakinan yang kuat terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan.

Menurut (Fachreza et al., 2018) kata Motivasi Kerja (*motivation*) kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian Motivasi Kerja berarti sesuatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

Dalam penelitian (Putra F. et al., 2018) Analisis Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan Di Pt. Wahana Nismo Manado. Hasil penelitian menunjukkan Persepsi Dukungan Organisasi Dan Keterlibatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement*.

Dalam penelitian (Suryananda, 2020) Pengaruh Manajemen Talenta Dan Budaya Organisasional Terhadap Keterikatan Pekerja Di Kantor Pusat Pt Pemodal Nasional Madani (Persero). Hasil penelitian menunjukkan Manajemen Talenta Dan Budaya Organisasional berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement*.

Dalam penelitian(Yakup, 2017)Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja.

Dalam penelitian(Muhammad, 2016)Pengaruh Kompensasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Perawat Di Rumah Sakit Permata HatiDuri Mandau Kabupaten Bengkalis.Hasil Penelitian menunjukkan Keterlibatan Kerja Dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement*.

PT. Sei Kiang Estate merupaka salah satu industri jasa yang menyediakan Tandan Sawit segar mengalami perkembangan yang sangat pesat, sehingga timbul banyak persaingan dalam industri ini. Di masa Pandemi Covid-19 yang melanda seperti saat ini, banyak pihak yang menyadari adanya tuntutan untuk memiliki kemampuan dalam membuat rencana pengembangan sumber daya manusia yang Berkualitas.

Tabel 1.1
Data Absensi KaryawanPT. Sei Kiang Estate Periode Januari s/d Desember Tahun 2020

Bulan	Jumlah Karyawan	Keterangan				
		Hadir Tepat Waktu	Terlambat	Alpha	Izin	Sakit
Januari	83	82	1	-	-	-
Februari	83	78	2	-	-	3
Maret	83	77	3	-	3	-
April	83	73	5	-	5	-
Mei	83	69	8	2	4	-
Juni	83	71	7	-	5	-
Juli	83	76	4	-	2	1
Agustus	83	66	10	-	7	-
September	83	81	2	-	-	-

Oktober	83	66	10	-	5	2
November	83	67	10	-	3	3
Desember	83	70	12	-	-	1

Sumber : PT. Sei Kiang Estate

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran tepat waktu karyawan cukup tinggi tetapi data karyawan yang terlambat selalu meningkat dari bulan januari sampai Desember. Dimana mana bulan Januari yang hadir tepat waktu 82 orang dan terlambat 1 orang, bulan Februari hadir tepat waktu 78 orang, terlambat 2 orang dan yang sakit 3 orang, bulan Maret hadir tepat waktu 77 orang, terlambat 3 orang dan izin 3 orang, bulan April hadir tepat waktu 73 orang, terlambat 5 orang, dan izin 5 orang, bulan Mei hadir tepat waktu 69 orang, terlambat 8 orang, alpha 2 orang dan izin 4 orang, Juni hadir tepat waktu 71 orang, terlambat 7 orang, izin 5 orang, Juli hadir tepat waktu 76 orang, terlambat 4 orang, isin 2 orang dan sakit 1 orang, Agustus hadir tepat waktu 66 orang, terlambat 10 orang dan izin 7 orang, September hadir tepat waktu 81 orang dan terlambat 2 orang, bulan Oktober hadir tepat waktu 66 orang, terlambat 10 orang, izin 5 orang dan sakit 2 orang, November hadir tepat waktu 67 orang, terlambat 10 orang, izin 3 orang dan sakit 3 orang, dan bulan Desember hadir tepat waktu 70 orang, terlambat 12 orang dan sakit 1 orang.

Maka dapat disimpulkan walaupun alasan keterlambatan tersebut berbeda-beda. Hal ini disebabkan karena kurangnya Motivasi Kerja yang diterima oleh karyawan terhadap perusahaan sehingga mereka tidak mendapatkan apresiasi oleh perusahaan. Hal ini akan berpengaruh pada *Employee Engagement* PT. Sei Kiang Estate yang tidak maksimal karena pada saat karyawan terlambat datang untuk bekerja ke kantor maka pekerjaan dan tanggung jawabnya akan tertunda

Employee Engagement yang kurang maksimal akan menyebabkan kerugian besar bagi PT. Sei Kiang Estate.

Terindikasi bahwa *Employee Engagement* pada PT. Sei Kiang Estate tidak optimal disinyalir disebabkan oleh, Manajemen Talenta yang masih rendah, Keterlibatan Kerja yang masih rendah dan Motivasi Kerja yang masih rendah.

Maka penulis tertarik mengangkat permasalahan tersebut untuk dilakukannya penelitian dengan judul **Manajemen Talenta Dan Keterlibatan Kerja Pengaruhnya Terhadap *Employee Engagement* Melalui Motivasi Kerja Sebagai Mediasi Pada PT. Sei Kiang Estate.**

1.2 Identifikasi Masalah

Dari kajian – kajian teori manajemen sumber daya manusia di atas terdapat faktor – faktor yang mempengaruhi *Employee Engagement*, diantaranya:

1. Manajemen Talenta yang masih rendah menyebabkan *Employee Engagement* kurang.
2. Keterlibatan Kerja masih rendah dapat menyebabkan *Employee Engagement* rendah.
3. Motivasi Kerja masih rendah menyebabkan *Employee Engagement* kurang.
4. Kemampuan dan keterampilan melakukan kerja yang masih kurang bagus menyebabkan *Employee Engagement* kurang.
5. Tanggung jawab yang masih rendah menyebabkan *Employee Engagement* rendah.

6. Latar belakang dan etos kerja yang kurang bagus yang menyebabkan *Employee Engagement* kurang.
7. Faktor dukungan organisasi yang kurang menyebabkan *Employee Engagement* rendah.
8. Faktor psikologis yang kurang dapat menyebabkan *Employee Engagement* rendah.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini terfokus maka dibatasi masalah ini dengan Manajemen Talenta (X1), Keterlibatan Kerja (X2) sebagai variabel bebas, *Employee Engagement* sebagai variabel terikat (Y) dan Motivasi Kerja (Z) sebagai variabel intervening pada PT. Sei Kiang Estate.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh Manajemen Talenta terhadap Motivasi Kerja pada PT. Sei Kiang Estate?
2. Bagaimanakah pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Motivasi Kerja pada PT. Sei Kiang Estate?
3. Bagaimanakah pengaruh Manajemen Talenta terhadap *Employee Engagement* pada PT. Sei Kiang Estate?
4. Bagaimanakah pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap *Employee Engagement* pada PT. Sei Kiang Estate?

5. Bagaimanakah pengaruh Motivasi Kerja terhadap *Employee Engagement* pada PT. Sei Kiang Estate?
6. Bagaimanakah pengaruh Manajemen Talenta terhadap *Employee Engagement* melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening pada PT. Sei Kiang Estate?
7. Bagaimanakah pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap *Employee Engagement* melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening pada PT. Sei Kiang Estate?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Bertolak dari permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, ada beberapa tujuan yang hendak dicapai oleh penulis, yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Manajemen Talenta terhadap Motivasi Kerja pada PT. Sei Kiang Estate.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Motivasi Kerja pada PT. Sei Kiang Estate.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Manajemen Talenta terhadap *Employee Engagement* pada PT. Sei Kiang Estate.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap *Employee Engagement* pada PT. Sei Kiang Estate
5. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja terhadap *Employee Engagement* pada PT. Sei Kiang Estate.

6. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Manajemen Talenta terhadap *Employee Engagement* melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening pada PT. Sei Kiang Estate.
7. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap *Employee Engagement* melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening pada PT. Sei Kiang Estate.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

- 1) Berguna untuk menambah dan memperdalam ilmu tentang Manajemen Talenta Dan Keterlibatan Kerja Pengaruhnya Terhadap *Employee Engagement* Melalui Motivasi Kerja Sebagai Mediasi Pada PT. Sei Kiang Estate.
- 2) Untuk membandingkan antara teori yang didapat dengan praktek yang ada di lapangan.

2. Bagi Pihak PT. Sei Kiang Estate

- 1) Berbagai gambaran masukan bagi pihak PT. Sei Kiang Estate mengenai Manajemen Talenta dan Keterlibatan Kerja terhadap *Employee Engagement* dengan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening.
- 2) Agar bisa memberikan saran-saran yang mungkin berguna untuk pelaksanaan yang lebih terarah dalam pencapaian tujuan yang dikehendaki.

3) Dengan melihat dan memahami tentang skripsi ini, hendaknya dapat lebih sempurna.

3. Bagi Pembaca

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi yang membacanya. dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia.