

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Kinerja karyawan merupakan hal utama yang dilihat perusahaan untuk melakukan penilaian dan evaluasi kerja. Oleh karena itu kinerja karyawan dianggap sebagai bagian terpenting oleh perusahaan karena hal tersebut bersangkutan langsung dengan hasil kemampuan dan keterampilan semua sumber daya manusia perusahaan yang merupakan otak utama perusahaan untuk membantu pencapaian tujuan utama perusahaan (Citraningtyas, 2017).

Sumber daya manusia adalah aset utama untuk sebuah perusahaan, Oleh sebab itu perusahaan harus bisa mengajak karyawan yang dimiliki untuk lebih berperan aktif dalam mencapai kesuksesan perusahaan. Karyawan yang berkualitas dilihat dari hasil kerjanya di perusahaan. Menurut Mahmudi (2015), Semangat, Fasilitas yang disediakan perusahaan, partner atau rekan kerja, Serta komitmen mempengaruhi tinggi atau rendahnya kinerja karyawan (Pujianto, 2020).

Salah satu masalah pokok dalam sumber daya manusia adalah mencari cara yang terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penting yang perlu di perhatikan perusahaan untuk meningkatkan profitabilitas perusahaan. Kinerja karyawan sangat di pengaruhi oleh pelatihan kerja dan keterikatan karyawan *employee engagement* terhadap suatu perusahaan agar terciptanya kepuasan kerja.

Untuk itu perusahaan harus lebih meningkatkan dan mengintensifkan pemberian pelatihan dan *employee engagement* kepada seluruh karyawan.

Pelaksanaan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia bagi karyawan banyak memberikan masukan positif yang berhubungan dengan kemauan dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, Dan menggaeksistensi diri dan rasa percaya diri akan tumbuh dan terus berkembang, Yang pada akhirnya mampu mendorong performa kerja karyawan dan menunjukkan produktivitas kerja organisasi itu sendiri (Siagian, 1993: 187).

Menurut Hamali (2016: 62), mengungkapkan bahwa Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik sesuai dengan standar kerja. Menurut Fauziah (2020), Pelatihan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, Pelatihan merupakan langkah yang sangat penting karena dipandang mampu menumbuhkan dan mengembangkan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang nantinya akan bekerja di suatu perusahaan.

*Employee engagement* merupakan gagasan Multidimensi secara emosi Kognitif maupun fisik, *engagement* terjadi ketika seorang secara sadar waspada dan secara emosi terhubung dengan orang lain. Ketika karyawan sudah terikat (*engaged*) karyawan memiliki suatu kesadaran terhadap tujuan perannya untuk memberikan seluruh kemampuan terbaiknya. karyawan yang

mempunyai *engagement* yang tinggi akan merasa nyaman dalam lingkungan kerjanya sehingga menurunkan niatnya untuk berpindah (Rachman, 2016).

Salah satu komponen penting dalam meningkatnya suatu perusahaan adalah keterikatan, suatu perusahaan dalam menjalankan bisnisnya haruslah membentuk suatu hubungan positif antara perusahaan dengan Sumber daya manusia yang dimilikinya, perusahaan perlu membangun hubungan yang positif dengan karyawannya sehingga berpengaruh pada kinerjanya. salah satu faktor dari *human capital* adalah *employee engagement* dapat membantu perusahaan berkembang pesat dan berjalan dengan baik.

Menurut Hakim (2018), *Employee engagement* merupakan konsep yang relatif baru di bidang manajemen, Khususnya dalam sumber daya manusia. *Employee engagement* merupakan pembahasan yang menarik bagi perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia. Para peneliti dan para praktisi menjadikan topik ini sebagai hal yang penting karena diketahui dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Di dalam dunia bisnis *employee engagement* menjadi suatu prioritas karena dengan adanya keterikatan karyawan terhadap perusahaan maka dapat memacu karyawan dalam berkinerja dan berinovasi dengan baik. Tingkat komitmen dan keterkaitan seorang karyawan di sebuah perusahaan adalah gambaran sederhana dari arti *employee engagement*. Seorang karyawan yang memiliki keterikatan dengan perusahaannya, karyawan tersebut akan mengingat dan menyadari tanggung jawab beban kerja yang di berikan dan juga mempengaruhi serta memotivasi

rekan rekan karyawan lainnya agar selalu berusaha meraih keberhasilan di dalam perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2011:117), kepuasan kerja berhubungan dengan dimensi seperti Turn over, Tingkat absensi, Umur, Tingkat pekerjaan, Dan ukuran organisasi perusahaan. Dimensi kepuasan kerja memiliki ukuran relatif sama antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Turn over sebagai dimensi yang paling akurat untuk merefleksikan apakah kepuasan kerja di suatu perusahaan tinggi atau rendah, Kemudian diikuti oleh tingkat absensi, Umur, tingkat pekerjaan dan ukuran organisasi pada tingkat terakhir (Arda, 2017).

Berikut ini merupakan tabel absensi karyawan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) IV kabupaten Tebo dari tahun 2018 sampai dengan 2020:

**Tabel 1.1**  
**Absensi pegawai PTPN 6 Nusantara Tebo.**

No	Tahun	Jumlah hari Kerja	Perincian tidak masuk		
			Tanpa ket.	Sakit	Izin
1	2018	296	46	11	8
2	2019	296	76	4	10
3	2020	297	37	7	12

Berdasarkan tabel 1.1 data absensi pegawai pada tiga tahun terakhir yaitu tahun 2018 - 2020 dapat disimpulkan bahwa kurangnya rasa *Employee engagement* atau rasa keterikatan kerja yang masih kurang yang mana di tandai dengan jumlah data kehadiran atau kemangkiran kerja yang ada, dimana jumlah absensi tanpa keterangan pada tahun 2018 mencapai 46 untuk jumlah seluruh jumlah karyawan, sedangkan sakit 11, izin 8. Untuk

jumlah absen pada tahun 2019 mengalami kenaikan disbanding tahun 2018 , dimana untuk absensi tanpa keterangan mencapai 76 untuk jumlah keseluruhan pegawai, sakit 4, izin 10. Pada tahun 2020 jumlah absensi karyawan tanpa keterangan mencapai 37 sakit 7 dan izin 12.

Jumlah tingkat ketidakhadiran pegawai yang yang tidak masuk tanpa alasan disebabkan oleh pelatihan kerja yang kurang maksimal untuk setiap bagian dan tidak adanya rasa *employee engagement* atau rasa keterikatan terhadap sebuah pekerjaan, apabila karyawan tersebut merasa *engaged* terhadap pekerjaannya maka tidak akan meninggalkan pekerjaan tanpa alasan, karena akan mempengaruhi kinerja karyawan dan mengalami penurunan. hal ini diakibatkan karena kurangnya faktor-faktor yang mempengaruhi karyawan seperti faktor pelatihan kerja dan kurangnya rasa *engaged* terhadap pekerjaannya yang belum maksimal Sehingga kinerja karyawan mengalami penurunan. menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja , kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan , teman sekerja yang kurang semangatnya , sehingga mengganggu peningkatan kinerja karyawan dalam bekerja.

Nurjanah (2016), Mengatakan dengan rasa keterikatan tinggi seorang karyawan tidak akan telat ketika datang bekerja, jarang meninggalkan pekerjaan atau tidak masuk tanpa alasan yang jelas, merasa menjadi bagian dari organisasi, serta selalu termotivasi dalam bekerja.

Dari penelitian yang dilakukan oleh Nurjanah (2016), yang mengatakan bahwa karyawan yang memiliki rasa keterikatan tinggi akan merasa menjadi

bagian dari organisasi serta penjelasan dari tiga perilaku karyawan yang *engaged* yang telah dijelaskan di atas mendukung bahwa terdapat indikasi rendahnya *employee engagement*.

Menurut Fauziah (2020), Seperti kita ketahui bersama, pelatihan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pelatihan merupakan langkah yang sangat penting karena dipandang mampu menumbuhkan dan mengembangkan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang nantinya akan bekerja di suatu perusahaan. Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan penguasaan berbagai keterampilan dan oleh karena itu teknik untuk pelaksanaan pekerjaan yang spesifik dan rutin. Dalam arti lain yaitu pelatihan dimaksudkan untuk menyiapkan karyawan melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang

Fenomena yang terjadi di dalam perusahaan PT Perkebunan Nusantara VI Kabupaten Tebo bahwa pelatihan kerja di dalam perusahaan sudah terlaksana akan tetapi kurang berkesinambungan dan tidak merata terhadap seluruh karyawan pimpinan sehingga menjadi kendala bagi karyawan untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan yang lebih baik mengenai pekerjaannya. Dan kurangnya rasa keterikatan di dalam perusahaan karena pekerjaan dan cenderung bekerja karna hanya untuk memenuhi kebutuhan hidup tetapi sebenarnya karyawan tidak nyaman dengan pekerjaannya apalagi untuk pekerja perempuan, bekerja di perkebunan sawit bukan hal yang mudah karena membutuhkan tenaga fisik besar jika di bandingkan dengan bekerja di

perkebunan lain selain itu terpapar bahan kimia berbahaya juga cenderung lebih tinggi dan berdampak terhadap kinerja karyawan.

Program pelatihan yang diberikan juga belum cukup untuk meningkatkan kinerja karyawan, di karenakan adanya aspek kebutuhan-kebutuhan individu yang perlu di perhatikan perusahaan. Perusahaan harus mampu memberikan dorongan terhadap karyawan. Program pelatihan yang di adakan oleh perusahaan yaitu PT Perkebunan VI Nusantara Kabupaten Tebo yang di rasa kurang berkesinambungan dan tidak merata terhadap seluruh karyawan pimpinan sehingga menjadi kendala bagi karyawan untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan yang lebih baik mengenai pekerjaannya. Hal ini juga menyebabkan para karyawan tidak dapat menambah wawasan dan potensinya dalam mengembangkan dan meningkatkan kinerjanya karena pelatihan yang di berikan untuk karyawannya berdsarkan kepada tenaga fisiknya saja sehingga tidak menambah pengetahuan dan wawasan yang menyebabkan kurang efektivitasnya kinerja karyawan.

Melihat fenomena ini penulis tertarik untuk meneliti Penelitian mengenai” **Pelatihan Kerja dan *employe engagement* Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening ini akan di lakukan di Unit usaha Rimbo Dua Afdeling III PT. Perkebunan Nusantara VI ( PTPN 6 ) Kabupaten Tebo.**”

## **1.2 Identifikasi masalah**

Berdasarkan latar belakang yang sudah di jelaskan, maka penulis mengidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut:

1. Masih belum optimalnya kinerja karyawan yang dicapai pada Unit Usaha Rimbo Dua Afdeling III PT Perkebunan Nusantara VI (PTPN 6) Kabupaten Tebo.
2. Masih belum ada kesinambungan pelatihan kerja yang untuk karyawan pada Unit Usaha Rimbo Dua Afdeling III PT. Perkebunan Nusantara VI (PTPN 6) Kabupaten Tebo.
3. Masih kurangnya *employee engagement* pada karyawan pada Unit Usaha Rimbo Dua Afdeling III PT. Perkebunan Nusantara VI (PTPN 6) Kabupaten Tebo.
4. Masih adanya karyawan yang belum memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan aturan yang ada pada Unit Usaha Rimbo Dua Afdeling III PT Perkebunan Nusantara VI (PTPN 6) Kabupaten Tebo.
5. Minimnya perlindungan terhadap pekerja perempuan padapada Unit Usaha Rimbo Dua Afdeling III PT. Perkebunan Nusantara VI (PTPN 6) Kabupaten Tebo.
6. Kondisi topografi yang sulit serta tidak di lengkapi peralatan kerja yang tak layak sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada pada Unit Usaha Rimbo Dua Afdeling III PT. Perkebunan Nusantara VI (PTPN 6) Kabupaten Tebo
7. Pekerjaan yang bergantung pada kekuatan fisik yang sangat kuat dan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Unit Usaha Rimbo



Dua Afdeling III PT. Perkebunan Nusantara VI (PTPN 6) Kabupaten Tebo

### **1.3 Batasan masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka permasalahan penelitian di batasi pada masalah pelatihan kerja dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Unit Usaha Rimbo Dua Afdeling III PT. Perkebunan Nusantara VI (PTPN 6) Kabupaten Tebo. ?

### **1.4 Rumusan masalah**

Berdasarkan Latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalah yang dapat di kemukakan adalah :

1. Bagaimana pelatihan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Unit Usaha Rimbo Dua Afdeling III PT. Perkebunan Nusantara VI (PTPN 6) Kabupaten Tebo?
2. Bagaimana *employee engagement* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Unit Usaha Rimbo Dua Afdeling III PT. Perkebunan Nusantara VI (PTPN 6) Kabupaten Tebo?
3. Bagaimana Pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Unit Usaha Rimbo Dua Afdeling III PT. Perkebunan Nusantara VI (PTPN 6) Kabupaten Tebo?
4. Bagaimana *employee engagement* berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada Unit Usaha Rimbo Dua Afdeling III PT. Perkebunan Nusantara VI (PTPN 6) Kabupaten Tebo?

5. Bagaimana kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Unit Usaha Rimbo Dua Afdeling III PT. Perkebunan Nusantara VI ( PTPN 6) Kabupaten Tebo?
6. Bagaimana pelatihan kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening terhadap kinerja karyawan pada Unit Usaha Rimbo Dua Afdeling III PT. Perkebunan Nusantara VI ( PTPN 6) Kabupaten Tebo?
7. Bagaimana *employee engagement* berpengaruh melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening terhadap kinerja karyawan pada Unit Usaha Rimbo Dua Afdeling III PT. Perkebunan Nusantara VI ( PTPN 6) Kabupaten Tebo?

## **1.5 Tujuan dan manfaat penelitian**

### **1.5.1 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah di bentuk diatas , maka disusun tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis hubungan antara pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja Unit Usaha Rimbo Dua Afdeling III PT. Perkebunan Nusantara VI ( PTPN 6) Kabupaten Tebo periode 2018-2020.
2. Untuk menguji dan menganalisis hubungan antara *employee engagement* terhadap kepuasan kerja Unit Usaha Rimbo Dua Afdeling III PT. Perkebunan Nusantara VI ( PTPN 6) Kabupaten Tebo periode 2018-2020.

3. Untuk menguji dan menganalisis hubungan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Unit Usaha Rimbo Dua Afdeling III PT. Perkebunan Nusantara VI ( PTPN 6) Kabupaten Tebo periode 2018-2020.
4. Untuk menguji dan menganalisis hubungan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan Unit Usaha Rimbo Dua Afdeling III PT. Perkebunan Nusantara VI ( PTPN 6) Kabupaten Tebo periode 2018-2020.
5. Untuk menguji dan menganalisis hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Unit Usaha Rimbo Dua Afdeling III PT. Perkebunan Nusantara VI ( PTPN VI) Kabupaten Tebo periode 2018-2020.
6. Untuk menguji dan menganalisis hubungan pelatihan kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening terhadap kinerja karyawan Unit Usaha Rimbo Dua Afdeling III PT. Perkebunan Nusantara VI ( PTPN VI) Kabupaten Tebo periode 2018-2020.
7. Untuk menguji dan menganalisis hubungan *employee engagement* melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening terhadap kinerja karyawan Unit Usaha Rimbo Dua Afdeling III PT. Perkebunan Nusantara VI ( PTPN VI) Kabupaten Tebo periode 2018-2020.

### **1.5.2 manfaat penelitian**

1. Bagi praktisi

diharapkan dengan dilakukannya penelitian ini dapat bermanfaat sebagai bahan pertimbangan dan masukan pemikiran serta alternative dalam

memecahkan permasalahan di dalam organisasi dan memberi pengetahuan serta informasi mengenai apa saja hal-hal yang dapat mempengaruhi serta meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi peneliti

diharapkan penelitian ini dapat menambahkan informasi serta ilmu pengetahuan serta output dari penelitian yang dilakukan ini sebagai salah satu syarat mata kuliah seminar rancangan skripsi dan dapat melengkapi bekal untuk bekerja nantinya.

3. Bagi perusahaan

penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dalam melihat kinerja karyawan yang ada di dalam organisasi serta tingkat keterikatan karyawan dengan organisasi.