

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Fungsi organisasi dalam sebuah perusahaan dipegang penuh oleh Sumber Daya Manusia. Sumber daya manusia adalah aset yang sangat berharga bagi setiap organisasi ataupun perusahaan karena sumber daya manusia tersebutlah yang memberikan kontribusi yang besar kepada organisasi. Karyawan sebagai salah satu sumber daya disini bekerja dan bertindak untuk pencapaian tujuan organisasi.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk tetap bertahan di era persaingan global. Kinerja karyawan perlu ditingkatkan untuk menjamin tercapainya tujuan perusahaan. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan apabila sudah merasakan dukungan dari organisasi maupun keterlibatan karyawan telah dirasakan dan terpenuhi. Kinerja karyawan yang memuaskan akan memberikan dampak peningkatan dalam suatu perusahaan, tetapi kinerja karyawan yang menurun akan membuat sebuah perusahaan mengalami penurunan ataupun pada keadaan yang tidak diharapkan oleh perusahaan.

Menurut penelitian [1] kinerja karyawan merupakan ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dari input menjadi output selain itu kinerja karyawan dapat diukur melalui kehadiran, tentang seberapa sering karyawan masuk kerja pada jam yang ditentukan. Sedangkan menurut penelitian [2] kinerja karyawan

adalah setiap karyawan memiliki kinerja yang baik adalah dengan memotivasi dan membuat mereka merasa terikat dengan perusahaan, baik pada nilai-nilai yang dianut atau pada lingkungan dan proses kerja yang ada pada perusahaan atau instansi tersebut.

Dari definisi penelitian terdahulu diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hal yang berkaitan dengan respon dan tindakan karyawan dalam melakukan pekerjaan baik dari waktu memulai sampai mengakhiri sebuah pekerjaan dengan penuh tanggung jawab didalam sebuah perusahaan sehingga dapat memberikan dampak yang baik ataupun buruk dalam perusahaan.

Menurut penelitian [3] *perceived Organizational Support* adalah karyawan didalam sebuah perusahaan akan merasa dihargai kontribusinya ketika perusahaan peduli terhadap kesejahteraannya sehingga karyawan secara tidak langsung akan memberikan dampak positif dalam bentuk kinerja yang baik didalam perusahaan. Sedangkan menurut penelitian *perceived organizational support* menurut [4] adalah mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memberi dukungan, dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Semakin tinggi dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan maka akan semakin meningkat kinerja yang baik diberikan oleh karyawan terhadap perusahaan.

Dapat disimpulkan bahwa *perceived organizational support* adalah bentuk rasa nyaman yang dirasakan oleh karyawan ketika berada didalam lingkungan perusahaan karena adanya kesejahteraan dan kepedulian serta dukungan yang

diberikan perusahaan. Hal tersebut dapat memberikan dampak yang sangat baik terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan.

Menurut penelitian [5] *talent management* adalah praktik SDM yang dapat mempengaruhi kemampuan pegawai dalam organisasi. Jelas bahwa dukungan terus menerus dari manajemen bakat akan menjadi persyaratan strategi utama untuk memfasilitasi kegiatan diperusahaan. Sedangkan menurut penelitian [6] *talent management* merupakan suatu bagian integral untuk melibatkan karyawan didalam organisasi. Setiap karyawan menginginkan posisi bekerja sesuai dengan potensi mereka. Karyawan akan merasa antusiasme dalam bekerja ketika perusahaan mampu memposisikan mereka pada pekerjaan dan bidang sesuai dengan bakat dan kemampan.

Dari hal diatas dapat dijelaskan bahwa *talent management* adalah kemampuan yang dimiliki karyawan dalam sebuah perusahaan yang dapat membantu dan meringankan pekerjaan didalam perusahaan tersebut. Karyawan akan merasa puas ketika mendapat pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya maka karyawan akan melakukan pekerjaan tanpa adanya keterpaksaan.

Menurut penelitian [2] *employee engagement* adalah keadaan bagi karyawan dalam peran pekerjaan yang dikerjakannya atau perintah yang didapatnya dari atasan baik adalm bentuk bekerja maupun mengeksperisikan diri dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan. Sedangkan menurut pendapat [7] *employee engagement* adalah hubungan antara karyawan dengan perusahaan dimana hal tersebut harus disadari

antara kedua belah pihak saling membutuhkan untuk memenuhi kebutuhan didalam perusahaan.

Dari pengertian yang disimpulkan oleh peneliti terdahulu diatas, dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* adalah ketika karyawan diikut sertakan dalam melakukan pekerjaan ataupun aktivitas yang berjalan didalam ataupun luar perusahaan. Peran yang didapatkan oleh seorang karyawan akan dianggap oleh karyawan sebagai bentuk dihargainya keberadaan karyawan dalam perusahaan.

PT. Batang Hari Barisan adalah perusahaan Crumb Rubber yang dalam produksinya sampai saat ini menghasilkan SIR 20 (Standar Indonesian Rubber) yang akan digunakan sebagai bahan baku untuk pabrik ban. Dalam menghadapi dunia usaha yang semakin kompetitif, organisasi membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang melebihi deskripsi pekerjaan atau kewajiban formal mereka sebagai sumber vital dalam organisasi. Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja individual yang setinggi-tingginya karena pada dasarnya kinerja individual mempengaruhi kinerja team atau kelompok kerja dan akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Berikut ini terdapat salah satu data pencapaian tingkat kinerja karyawan pada bulan oktober yang telah dicapai oleh PT. Batang Hari Barisan Padang sebagai berikut:

Tabel 1.1
Penilaian Kinerja Karyawan

No	Nama	Disiplin	Kerajinan	Kepatuhan	Nilai Rata-rata
1.	Nurzon	84,0	84,5	84,0	84,17
2.	Aljon.F	83,5	84,0	84,0	83,83
3.	Dasrizal	83,5	84,0	83,8	83,75
4.	Alfrianus.W	83,0	84,0	83,5	83,50
5.	Islami	82,0	83,5	82,0	82,50
6.	Syafri.J	82,5	83,0	82,5	82,67
7.	Burhan.A	84,0	83,5	83,8	83,75
8.	Jupri.A	83,5	83,0	83,0	83,17
9.	Nofridal	83,0	83,0	83,0	83,00
10.	Alfiqi.D.S	83,0	83,0	83,0	83,00
11.	Deli.Y	83,0	84,0	84,0	83,67
12.	Syofian	82,0	83,0	83,0	82,67
13.	Feri.Z	82,0	83,0	83,0	82,67

Sumber : PT.Batang Hari Barisan Padang

Berdasarkan hasil data pada tabel 1.1, dapat dilihat bahwa pencapaian tingkat kinerja pada PT. Batang Hari Barisan Padang diatas yang sama hampir sama untuk setiap karyawan yaitu dengan nilai rata-rata 83,26 dengan kategori nilai baik. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja karyawan belum optimal. Ada

beberapa faktor yang dapat menyebabkan hal tersebut terjadi diantaranya *perceived organizational support*, *talent management* maupun *employee engagement*.

Penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang signifikan yang membahas mengenai dampak *perceived organizational support*, *talent management* terhadap kinerja karyawan melalui *employee engagement*. Beberapa penelitian tersebut dilakukan oleh [8] menunjukkan bahwa secara parsial variabel Perceived Organizational Support berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*. Sedangkan menurut [9] Dari hasil analisis data yang telah dijelaskan, dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh langsung positif yang signifikan antara *talent management* terhadap *employee engagement*. Menurut [10] penelitian ini bertujuan mengetahui apakah *employee engagement* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan diatas, Maka dari itu penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah, *perceived organizational support*, *talent management*, *employee engagement* mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi Perusahaan PT. Batang Hari Barisan Padang. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dalam memberikan motivasi kepada karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul **“Dampak *Perceived Organizational Support* Dan *Talent Management* Pada Kinerja Karyawan Dengan *Employee Engagement* Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Batang Hari Barisan Padang”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas,maka dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut:

1. Pengalaman organisasi yang kurang bagi karyawan menyebabkan rendahnya ketelibatan karyawan didalam perusahaan
2. Lingkungan kerja yang masih kurang nyaman yang menyebabkan rendahnya kinerja karyawan
3. Interaksi sesama karyawan yang kurang baik sehingga menyebabkan hubungan yang kurang harmonis
4. Integritas antar karyawan yang masih rendah
5. Kemampuan manajemen karyawan masih kurang dalam menyelesaikan setiap pekerjaan perusahaan
6. Suasana kerja yang kurang efektif sehingga menyebabkan rendahnya kinerja karyawan
7. Karyawan masih ada yang merasakan kurangnya dukungan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan
8. Kurangnya kreativitas dari karyawan yang menyebabkan rendahnya tingkat kinerja diperusahaan

1.3 Batasan Masalah

Untuk memberikan arahan dan memudahkan dalam penelitian ini,maka penulis memfokuskan untuk meneliti variabel dependen Kinerja Karyawan (Y), variabel intervening Employee Engagement (Z), dan variabel indenpenden yaitu

Perceived Organizational Support (X1) dan Talent Management (X2) pada PT. Batang Hari Barisan Padang.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana dampak Perceived Organizational Support terhadap *Employee Engagement* PT. Batang Hari Barisan Padang?
2. Bagaimana dampak Talent Management terhadap Employee Engagement PT. Batang Hari Barisan Padang?
3. Bagaimana dampak *Perceived Organizational Support* terhadap Kinerja Karyawan PT. Batang Hari Barisan Padang?
4. Bagaimana dampak *Talent Management* terhadap Kinerja Karyawan PT. Batang Hari Barisan Padang?
5. Bagaimana dampak *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan PT. Batang Hari Barisan Padang?
6. Bagaimana dampak *Perceived Organizational Support* terhadap Kinerja Karyawan PT. Batang Hari Barisan Padang?
7. Bagaimana dampak *Talent Management* terhadap Kinerja Karyawan PT. Batang Hari Barisan Padang?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang, rumusan masalah tersebut maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengestimasi:

1. Dampak *Perceived Organizational Support* terhadap *Employee Engagement* PT. Batang Hari Barisan Padang
2. Dampak *Talent Management* terhadap *Employee Engagement* PT. Batang Hari Barisan Padang
3. Dampak *Perceived Organizational Support* terhadap Kinerja Karyawan PT. Batang Hari Barisan Padang
4. Dampak *Talent Management* terhadap Kinerja Karyawan PT. Batang Hari Barisan Padang
5. Dampak *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan PT. Batang Hari Barisan Padang
6. Dampak *Perceived Organizational Support* terhadap Kinerja Karyawan PT. Batang Hari Barisan Padang melalui *Employee Engagement*
7. Dampak *Talent Management* terhadap Kinerja Karyawan PT. Batang Hari Barisan Padang melalui *Employee Engagement*

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengambil kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Batang Hari Barisan Padang untuk lebih baik lagi.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini bisa dijadikan sebuah dasar dan juga bisa dikembangkan secara luas lagi dengan mengambil faktor-faktor yang mempengaruhi *Perceived organizational support* dan *talent management* pada kinerja karyawan PT. Batang Hari Barisan Padang melalui *Employee engagement* sebagai variabel intervening.

3. Bagi Penulis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman serta sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam mengetahui sejauh mana hubungan antara teori yang diperoleh di perkuliahan dengan kondisi nyata yang ada di lapangan.