

## BAB 1 PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Persaingan bisnis yang semakin tajam mengharuskan perusahaan memiliki daya juang yang tinggi yang tidak pernah merasa lelah dalam merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan dan mengendalikan sumber daya organisasinya. Bisnis yang semakin hari membutuhkan inovasi, pelaku bisnis dituntut untuk terus melakukan inovasi agar, usahanya tetap bertahan dan hidup. Perusahaan pada umumnya didirikan dengan tujuan dapat melangsungkan hidupnya dan untuk memperoleh keuntungan yang maksimal agar, tujuan yang telah ditetapkan tercapai maka diperlukan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia sebaik-baiknya. Perencanaan sumber daya manusia harus mempunyai tujuan yang berdasarkan kepentingan individu, organisasi dan kepentingan nasional. Mengelola sumber daya manusia salah satu cara untuk mengatasi masalah tersebut. Sumber daya manusia mempunyai fungsi yang penting dalam pencapaian produktivitas kerja oleh karena itu tenaga kerja perlu dipicunya kinerjanya, mengingat bahwa sumber daya manusia adalah yang mengatur atau mengelola sumber-sumber daya lainnya. Tercapainya tujuan perusahaan tergantung dari peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut (Rivai, 2012) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya *manage* (mengelola) sumber daya manusia yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian fungsi produksi, pemasaran maupun kepegawaian dalam pencapaian perusahaan. Organisasi dan pegawai dua hal yang tidak mudah dipisahkan. Setiap organisasi berusaha mengembangkan kemampuan pegawai dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program peningkatan kinerja para pegawai.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi ditentukan oleh kinerja pegawai. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan tercapai semakin, baik kinerja karyawan semakin baik pula sebuah perusahaan. Kemampuan pegawai mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya tolok ukur pencapaian organisasi. Seorang pegawai dalam mengerjakan tugasnya dengan baik, seringkali ditentukan oleh penilaian kinerjanya. Penilaian tidak hanya dilakukan untuk membantu mengawasi sumber daya organisasi namun juga untuk mengukur tingkat efisiensi penggunaan sumber daya yang ada dan mengidentifikasi hal-hal yang perlu diperbaiki. Bekerja bagi umat Islam tentu tidak hanya dilandasi tujuan-tujuan yang bersifat duniawi saja, ide kerja adalah untuk beribadah. Bekerja akan memberikan orang dapat makanan, tinggal disebuah rumah, memberikan nafkah keluarga, dan bentuk-bentuk ibadah lainnya secara baik. Disinilah manusia dapat membayar zakat, bersedekah kepada orang yang membutuhkan dan berinfak untuk kepentingan pembangunan islam secara keseluruhan. Seluruh sistem yang ada pada organisasi atau perusahaan direncanakan, dilaksanakan dan dikendalikan langsung oleh manusia, sehingga perusahaan harus mampu mengembangkan sumber daya manusia dengan baik dan tepat agar dapat mengikuti persaingan bisnis yang kompetitif di era globalisasi saat ini.

Motivasi kerja merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja. Motivasi juga perlu diperhatikan, motivasi kegiatan yang melibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Memotivasi pegawai bagi perusahaan itu sangat sulit, pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu, cakap, dan terampil tetapi, yang mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan, kecakapan dan keterampilan pegawai tidak ada artinya jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya. Motivasi merupakan subjek yang penting bagi manajer karena manajer bekerja melalui dan dengan orang lain. Oleh karena itu jika pegawai yang mempunyai

motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Menurut (Rivai, 2012) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk bekerja. Menurut (Mangkunegara, 2012) Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan. Disimpulkan motivasi merupakan dorongan yang timbul berasal dari diri sendiri, orang lain maupun lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial yang dapat mendorong seseorang agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Sikap pegawai, kebutuhan, persepsi, dan keputusan terhadap situasi kerja dapat memperkuat motivasi kerja untuk mencapai kinerja yang optimal.

*Employee engagement* juga faktor masalah yang mempengaruhi kinerja. Kinerja yang memiliki suatu organisasi akan dikatakan berkualitas jika sumber daya manusia yang melakukan pekerjaan tersebut memiliki keterikatan (*engagement*) yang tinggi baik secara fisik maupun secara emosional terhadap kinerja yang dimiliki suatu organisasinya. Karyawan yang memiliki keterikatan tinggi terhadap pekerjaan dan organisasinya akan datang bekerja secara teratur, punya rasa memiliki terhadap organisasi memiliki motivasi dan kinerja individu yang tinggi. Karyawan yang demikian sangat dibutuhkan oleh perusahaan demi memperoleh kinerja organisasi yang berkualitas. *Employee engagement* adalah sebuah alat yang baik untuk membantu usaha setiap organisasi dalam mencapai keunggulan kompetitif atas orang lain. Manusia merupakan salah satu faktor yang tidak dapat diduplikasi atau ditiru oleh pesaing, serta dianggap sebagai aset yang paling berharga jika dikelola dengan baik dengan begitu, pengelolaan sumber daya manusia yang baik pada sebuah perusahaan akan membantu orang merasa nyaman dan terikat dengan pekerjaan dan perusahaan.

*Employee engagement* adalah komitmen emosional karyawan pada organisasi dan tujuannya. Komitmen peduli tentang pekerja dan perusahaan mereka. Mereka tidak bekerja hanya untuk gaji atau hanya untuk promosi, tetapi bekerja atas tujuan organisasi (Kruse 2012). Karakter personal yang positif adalah perasaan ber-energi yang mana diekpresikan melalui usaha yang berkelanjutan di tempat kerja yang berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi (Byrne, 2015). Perasaan positif, rasa antusias yang tinggi, dan berkeinginan kuat untuk mengeluarkan energi besar dalam mencapai tujuan organisasi terhadap pekerjaan dapat dikatakan dengan *employee engagement*. Manfaat *employee engagement* dapat menciptakan kesuksesan bagi perusahaan melalui kinerja karyawan, produktivitas, keselamatan kerja, kehadiran, kepuasan pelanggan, loyalitas pelanggan hingga profitabilitas. Tuntutan pekerjaan merupakan inisiator dari proses gangguan kesehatan dan sumber daya pekerjaan merupakan inisiator dari proses motivasi. Selain itu model menentukan bagaimana tuntutan dan sumber daya berinteraksi, serta memprediksi hasil penting organisasi (Demorouti and bakker, 2011). Disimpulkan persepsi positif karyawan melakukan pekerjaan dengan bersedia untuk mencurahkan kemampuan dan energi yang dimunculkan melalui perilaku yang memiliki kepentingan, dan fokus dengan pekerjaan, adanya perasaan intens dalam bekerja, dan memiliki antusias pekerjaan yang tinggi untuk kebaikan dan pencapaian tujuan organisasi yang menguntungkan perusahaan itu sendiri.

Disiplin kerja juga salah satu masalah yang mempengaruhi kinerja pegawai. Bentuk kinerja pegawai yang efektif dan efisien tidaklah mudah, tidak hanya menciptakan motivasi kerja yang tinggi tetapi faktor disiplin kerja juga sangat berpengaruh. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan atau instansi mencapai hasil yang optimal. Seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan, tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan, akan menaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Disiplin kerja seorang pegawai tidak hanya dilihat dari absensi, tetapi juga bisa dinilai dari sikap pegawai tersebut dalam melaksanakan pekerjaan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya masa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, hal ini mendorong

kinerja dan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan, serta masyarakat pada umumnya (Rivai, 2012). Kedisiplinan juga perlu diterapkan dalam kinerja pegawai agar berperilaku sesuai peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, tanggung jawab sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja, dengan adanya tanggung jawab terhadap tugasnya maka menunjukkan disiplin kerja pegawai yang tinggi.

Penelitian terdahulu yang dilakukan (Dally, 2018) Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa motivasi kerja, disiplin secara simultan memberikan pengaruh nyata dan positif terhadap kinerja pegawai dan pengujian secara parsial diketahui bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh secara nyata dan positif terhadap kinerja pegawai dan disiplin kerja memberikan pengaruh secara nyata dan positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan (Sagala, 2018) diperoleh hasil penelitian bahwa variabel *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan  $t_{hitung} (7,836) > t_{tabel} (1,661)$ . pada hasil pengujian koefisien determinasi (uji  $R^2$ ) bernilai sebesar 0,344. Hal ini menunjukan bahwa *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 34,4%, sedangkan sisanya 65,6% dipengaruhi oleh variabel lain.

Berdasarkan penelitian terdahulu bahwa variabel motivasi, *employee engagement* dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, jadi jika pada perusahaan PT. Barokah Sholawat Indonesia untuk meningkatkan motivasi, *employee engagement* dan disiplin kerja secara maksimal maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada perusahaannya, semakin dilakukan dengan optimal akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik untuk perusahaan mencapai tujuannya. Kinerja yang memiliki suatu organisasi akan dikatakan berkualitas jika sumber daya manusia yang melakukan pekerjaan tersebut memiliki motivasi kerja bisa dari dorongan yang timbul berasal dari diri sendiri, orang lain maupun lingkungan fisik, dan lingkungan sosialnya, keterikatan (*engagement*) yang tinggi baik secara fisik maupun secara emosional terhadap kinerja yang dimiliki suatu organisasinya dan disiplin kerja yang diterapkan dengan optimal.

PT. Barokah Sholawat Indonesia ini merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa arsitektur dan kontruksi bangunan. Perusahaan ini terbilang baru didirikan di tengah-tengah perusahaan bermunculan dibidang yang sama. Fenomena pada bidang jasa arsitektur perusahaan harus memiliki hubungan yang baik antar pelanggan, rekan kerja, rekan bisnis agar dapat memperluas jalinan perusahaan dan banyak dikenal. Semakin banyak dikenal perusahaan semakin banyak pelanggan yang mempercayakan perusahaan untuk mengerjakan sebuah proyek. Pelanggan atau pengguna jasa ini sendiri nantinya, akan menggunakan jasa perusahaan dengan melihat kinerja perusahaan tersebut optimal atau tidak dalam menyelesaikan sebuah proyek. Perusahaan nantinya akan berusaha meningkatkan kinerja perusahaan dengan melalui cara peningkatan kinerja pegawainya. PT. Barokah Sholawat Indonesia masih mampu bersaing, selalu berupaya untuk meningkatkan profesionalitasnya dalam layanan jasa arsitek dan kontruksi bangunan melalui pembinaan sumber daya manusia yang berkesinambungan. Sebagai perusahaan yang besar mengharapkan tujuan perusahaan dapat tercapai, maka perusahaan harus dapat memenuhi kinerja karyawan yang efektif dan efisien.

Pelayanan yang diberikan oleh PT. Barokah Sholawat Indonesia sangat di pengaruhi oleh keberadaan dari sumber daya manusia atau pegawai-pegawai yang ada dalam perusahaan tersebut. Pegawai PT. Barokah Sholawat Indonesia saat ini berjumlah 37 orang dengan pembagian yang sesuai dengan struktur organisasi yang ada. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan perusahaan atau organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan yang tidak stabil. Kinerja di perusahaan ini masih belum maksimal, hal ini dapat dilihat dari pencapaian yang masih belum memenuhi target, maka dapat dilihat dari Tabel 1.1 Kinerja Pegawai.

Berikut tabel kinerja pegawai PT. Barokah Sholawat Indonesia Cabang Jember

Tabel 1.1 Kinerja Pegawai

Data Unit yang Terjual di Tahun 2021

Bulan	Unit				Harga
	type 36	type 40	type 45	ruko	
Maret	1	-	2	2	Rp. 2.035.000.000
April	4	-	3		Rp. 2.365.000.000
Mei	-	1	-	-	Rp. 375.000.000
Juni	-	2	-	-	Rp. 750.000.000
Juli	2	-	3	-	Rp. 1.755.000.000
Agustus	3	-	-	-	Rp. 885.000.000
September	-	2	-	-	Rp. 750.000.000
Oktober	-	1	-	-	Rp. 375.000.000
November	-	-	-	-	Rp. -

Sumber : PT. Barokah Sholawat Indonesia

Tabel 1.1 kinerja pegawai tersebut menunjukkan bahwa pada penjualan bulan Maret dan bulan April unit rumah yang terjual mengalami kenaikan, sedangkan pada bulan Mei sampai bulan November mengalami penurunan di tujuh bulan terakhir maka masih belum mencapai target perusahaan. Hal tersebut terjadi penurunan penjualan disebabkan kinerja pegawai yang menurun, masalah menurunnya kinerja pegawai dapat disebabkan oleh rendahnya motivasi kerja dalam bentuk kebutuhan fisiologis, rasa aman dalam melakukan pekerjaan, kebutuhan sosial dimana membutuhkan interaksi antar pegawai seperti kurangnya kerjasama antar tim kerja, dan aktualisasi diri yang kurang dalam mengembangkan diri menyebabkan motivasi pegawai di PT. Barokah Sholawat Indonesia rendah, dan juga atasan kurang intens dalam memberikan motivasi kepada pegawai bawahannya, sehingga berdampak rendahnya semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya mengakibatkan kinerja pegawai tidak optimal.

Faktor lain yang menyebabkan menurunnya kinerja pegawai PT. Barokah Sholawat Indonesia adalah *employee engagement* atau keterlibatan karyawan sangat berperan dalam peningkatan kinerja pegawai karena dengan rendahnya *employee engagement* dalam bentuk energi, keberanian, kemauan kekuatan mental masih belum optimal dilakukan oleh pegawai, antusias dalam melakukan pekerjaan kurang maksimal dan pegawai kurang dalam memberikan perhatian penuh dalam bekerja di dalam perusahaan sehingga pekerjaan yang dilakukan kurang maksimal dan kurang totalitas dan menyebabkan menurun kinerjanya.

Disiplin kerja juga salah satu penyebabnya yaitu rendahnya ketaatan karyawan dalam berkerja yaitu datang terlambat, telat masuk setelah istirahat, pulang lebih cepat, tanggung jawab kurang maksimal, ketaatan dan kewajiban tugas dan perturan masih belum maksimal dalam melaksanakannya dan absensi karyawan belum optimal dalam menerapkan kedisiplinan, hal ini membuat kinerja pegawai belum optimal di PT. Barokah Sholawat Indonesia Cabang Jember.

Berikut tabel absensi pegawai PT. Sholawat Indonesia Cabang Jember.

Tabel 1.2 Tingkat Presensi Pegawai  
Bulan Mei-November 2021

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Sakit	Cuti	Alpha	Izin
1.	Mei	37	3	0	2	4
2.	Juni	37	5	2	0	0
3.	Juli	37	1	1	0	3
4.	Agustus	37	5	2	0	4
5.	September	37	4	3	0	0
6.	Oktober	37	4	3	2	6
7.	November	37	5	0	0	5

Sumber : PT. Barokah Sholawat Indonesia 2021

Tabel 1.2 dapat dilihat ketidakhadiran pegawai pada bulan Mei-November 2021 pada perusahaan PT. Barokah Sholawat Indonesia. Jadi dapat disimpulkan bahwa masih ada pegawai yang tidak disiplin terhadap ketidakhadiran yang dibuktikan dalam absensi, ditambah lagi ada yang masih datang terlambat membuat ketaatan pada kewajiban tugas dan peraturan kurang maksimal yang dilakukan oleh pegawai. Ketidakhadiran paling banyak di bulan Oktober karena pada bulan tersebut terdapat alpha dua sakit empat cuti tiga dan izin enam. Hal seperti ini dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas pegawai, dimana pimpinan seharusnya lebih banyak memberikan motivasi dan menerapkan kedisiplinan bagi pegawainya guna melaksanakan komitmen organisasi secara maksimal. Dari uraian diatas, maka dapat dirumuskan permasalahannya yaitu mengenai pengaruh motivasi, *employee engagement* dan kedisiplinan kerja yang akan berdampak pada kinerja pegawai PT. Barokah Sholawat Indonesia Cabang Jember.

## 1.2 Perumusan Masalah

Penelitian yang menjadi rujukan dari penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Bambang (2019) berdasarkan hasil penelitian motivasi kerja dinyatakan terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat pula dikatakan bahwa semakin motivasi kerja maka akan mempengaruhi kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti, setiap ada peningkatan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan dan penelitian yang dilakukan (Agnes and Setiawan, 2017) menunjukkan bahwa *employee engagement* terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Tirta Rezeki Dewata.

Berdasarkan dengan merujuk penelitian terdahulu yang dipaparkan diatas maka pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Barokah Sholawat Indonesia Cabang Jember ?
2. Apakah *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Barokah Sholawat Indonesia Cabang Jember ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Barokah Sholawat Indonesia Cabang Jember ?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai PT. Barokah Sholawat Indonesia Cabang Jember
2. Untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja pegawai PT. Barokah Sholawat Indonesia Cabang Jember
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai PT. Barokah Sholawat Indonesia Cabang Jember

### 1.4 Manfaat Penelitian

Kegiatan penelitian yang dilakukan pasti mempunyai beberapa manfaat. Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi objek yang diteliti  
Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan menjadi bahan untuk pertimbangan atau informasi yang bermanfaat bagi PT. Barokah Sholat Indonesia.
2. Bagi Institusi  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan serta dapat dijadikan sebagai sumber informasi yang bermanfaat dan juga dapat dijadikan bantuan referensi sebagai bahan peneliti selanjutnya mengenai pengaruh motivasi kerja, *employee engagement* dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di berbagai perusahaan atau instansi yang ada.
3. Bagi Penulis  
Memberikan pengalaman kepada penulis untuk menerapkan dan memperluas wawasan penerapan teori dan pengetahuan yang telah diterima di dalam perkuliahan pada kegiatan nyata.