

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Globalisasi membawa 2 hal yaitu pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi atau IPTEK. Kemajuan IPTEK dari adanya Globalisasi juga memberi dampak dalam dunia usaha, beragam toko online hadir, bahkan transportasi online mulai bermunculan, dan banyak pula perusahaan yang menyajikan pelayanan melalui aplikasi mobile phone untuk memudahkan masyarakat. Hal ini menunjukkan persaingan dalam dunia usaha semakin intens dan ketat. Persaingan usaha yang semakin ketat membuat banyak perusahaan berlomba-lomba meningkatkan segala sumber daya yang dimiliki, terutama sumber daya manusia (SDM). Menurut Larasati (2016:6) SDM (karyawan atau staff atau worker) adalah inti utama dari sebuah perusahaan dan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa adanya karyawan, manajemen tidak akan berjalan. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

SDM/ karyawan merupakan kunci utama perusahaan dalam menggapai cita-cita perusahaan. Karena setiap perusahaan pasti memiliki cita-cita atau tujuan yang ingin dicapai. Cita-cita perusahaan biasanya tercantum dalam visi dan misi perusahaan, dengan penjabaran langkah-langkah yang harus dilakukan untuk menggapai tujuan tersebut. Karyawan atau SDM menjadi faktor penting dalam menjalankan perusahaan. Peran SDM sendiri tidak bisa diabaikan dalam terwujudnya maju tidaknya perusahaan. walau tersedia alat - alat canggih atau secanggih apapun alat

- alat yang dimiliki perusahaan tetap tidak akan memberikan manfaat yang maksimal pada perusahaan. Sehingga diantara peran aktif karyawan maupun alat - alat canggih yang dimiliki perusahaan harus berjalan seimbang dan sejalan. Untuk membentuk rasa partisipasi dalam diri karyawan, maka karyawan harus diikuti sertakan dalam kegiatan perusahaan sehingga bisa memberikan peran aktif untuk menggunakan alat - alat yang ada di perusahaan.

Persaingan usaha yang semakin ketat membuat banyak perusahaan meningkatkan produktivitas dari produk yang akan di jual, produktivitas perusahaan juga sangat di pengaruhi oleh Sumber Daya Manusia yang ada. Sumber Daya Manusia yang handal sangat berpengaruh terhadap keberhasilan perusahaan untuk mencapai target yang akan di capai. Dalam sebuah organisasi atau perusahaan pada era globalisasi ini menuntut adanya karyawan dengan produktivitas tinggi dan organisasi membutuhkan karyawan yang proaktif, memiliki inisiatif tinggi dan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap perkembangan perusahaan dan karir. Selain itu, perusahaan juga perlu adanya karyawan yang energik dan berdedikasi. Sumber Daya Manusia yang handal sangat berpengaruh terhadap keberhasilan perusahaan untuk mencapai target yang akan di capai.

Pemilihan Sumber Daya Manusia di mulai dari seleksi penerimaan karyawan yang masuk ke perusahaan. Namun yang sering terjadi perusahaan mengalami permasalahan turn over (perputaran) karyawan, hal ini juga di alami oleh perusahaan PT. Borwita Citra Prima Sidoarjo.

PT. Borwita Citra Prima adalah perusahaan yang bergerak di bidang distribusi berbagai macam produk konsumtif, termasuk perawatan pribadi & kebersihan,

makanan, minuman dan makanan ringan, dikelola dan disebar oleh perusahaan keagen-agen atau toko di berbagai tempat. PT. Borwita Citra Prima Sidoarjo saat ini memiliki jangkauan distribusi di seluruh Jawa Tengah, Jawa Timur, Bali, Lombok, Nusa Tenggara Timur, Nusa Tenggara Barat, Sulawesi, Maluku, dan Irian Jaya. PT Borwita Citra Prima Sidoarjo memiliki karyawan hampir 600 orang. Karna banyaknya karyawan dalam perusahaan membuat kesempatan dalam menunjukkan potensi diri kurang maksimal dan atasan susah dalam mengurus seluruh karyawan dengan jumlah yang tak sedikit tersebut.

Walaupun PT. Borwita Citra Prima Sidoarjo menganggap bahwa karyawan adalah aset terbesar yang di miliki perusahaan, namun dengan banyak nya karyawan yang keluar masuk, hal ini sangat mempengaruhi kinerja dari perusahaan seperti dalam mencapai target yang di inginkan, karena proses seleksi karyawan yang berkepanjangan menyita banyak waktu dan biaya.

Pentingnya pengelolaan karyawan yang baik akan memberikan rasa nyaman pada diri karyawan, merasa menemukan tempatnya di perusahaan, sehingga mampu memberikan hasil kinerja yang maksimal pada perusahaan. Karyawan seperti ini disebut karyawan yang memiliki dedikasi tinggi dan karyawan yang memiliki rasa employee engagement. Hal ini seperti yang dinyatakan Benthall (2001) dalam Mujiasih (2015) mengartikan *employee engagement* adalah suatu keadaan dimana manusia merasa dirinya menemukan diri secara utuh, memiliki motivasi dalam bekerja, mampu menerima dukungan dari orang lain secara positif, dan mampu bekerja secara efektif dan efisien dilingkungan kerja.

Pendapat lain juga disampaikan oleh Wellins & Cocelman (2004) dalam Mujiasih (2015) *Enggagement* adalah kekuatan ilusif yang memotivasi karyawan meningkatkan kinerja pada level yang lebih tinggi, energi ini berupa komitmen terhadap organisasi, rasa memiliki pekerjaan, dan kebanggaan, usaha yang lebih (waktu dan energi), semangat dan ketertarikan, komitmen dalam melaksanakan pekerjaan.

Employee engagement menjadi isu yang sedang ramai diperbincangkan dewasa ini, karena dengan karyawan yang memiliki rasa keterikatan pada perusahaan dapat dipastikan karyawan tersebut loyal dan berkomitmen pada perusahaan. Perusahaan yang menumbuhkan *employee engagement* pada SDM nya, perusahaan itu akan dikenal sebagai perusahaan yang bereputasi baik, karena hal-hal seperti turnover yang tinggi, ketidakhadiran karyawan yang tinggi karena kurangnya semangat kerja pada karyawan, karyawan yang malas-malasan karena kurang motivasi, kinerja yang kurang maksimal dan masih banyak lagi masalah-masalah yang dialami perusahaan akan dapat teratasi dengan terbentuknya *employee engagement*.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN, DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DI PT. BORWITA CITRA PRIMA SIDOARJO."

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap *employee engagement* di PT. Borwita Citra Prima Sidoarjo?
2. Apakah kepuasan berpengaruh terhadap *employee engagement* di PT. Borwita Citra Prima Sidoarjo?
3. Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap *employee engagement* di PT. Borwita Citra Prima Sidoarjo?
4. Apakah motivasi, kepuasan dan semangat kerja berpengaruh secara simultan terhadap *employee engagement* di PT. Borwita Citra Prima Sidoarjo?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki 2 tujuan, umum dan khusus, sebagai berikut:

1.3.1. Tujuan umum

1. Sebagai salah satu syarat yang harus ditempuh untuk mendapatkan Gelar Sarjana Manajemen (SM) di Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.
2. Sebagai salah satu pelaksanaan dari Tri Dharma Perguruan Tinggi.

1.3.2. Tujuan khusus

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap *employee engagement* di PT. Borwita Citra Prima Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan terhadap *employee engagement* di PT. Borwita Citra Prima Sidoarjo.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh semangat kerja terhadap *employee engagement* di PT. Borwita Citra Prima Sidoarjo.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, kepuasan, dan semangat kerja secara simultan terhadap *employee engagement* di PT. Borwita Citra Prima Sidoarjo.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan mampu menghasilkan ide-ide baru, masukan, sehingga dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menetapkan kebijakan-kebijakan dalam perusahaan terutama yang berhubungan dengan motivasi, kepuasan, dan semangat kerja juga *employee engagement* di PT. Borwita Citra Prima Sidoarjo.

2. Bagi Peneliti

Sebagai sarana berfikir kritis dan media untuk memperoleh pengalaman berharga dalam mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang MSDM terutama yang berkaitan dengan motivasi, kepuasn, semangat dan *employee engagement*.

3. Bagi Universitas

Diharapkan hasil penelitian ini bisa memberikan tambahan dokumentasi yang layak guna menambah perbendaharaan diperpustakaan Universitas PGRI Adi Buana Surabaya, dan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang Manajemen.

4. Bagi pihak lain

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi yang dapat membantu peneliti- peneliti lain yang melakukan kajian terutama yang berkaitan tentang motivasi, kepuasan, dan semangat kerja serta *employee engagement*.

Halaman ini sengaja dikosongkan