

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumberdaya manusia (SDM) merupakan salah satu bidang manajemen yang melaksanakan kegiatan pengadaan, pelatihan dan pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, serta pemeliharaan sumber daya manusia. Fungsi-fungsi manajemen akan menjadi dasar pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen sumberdaya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumberdaya manusia merupakan proses untuk menciptakan pekerja yang dapat menghasilkan produk atau jasa yang memiliki daya saing (Bangun, 2012).

Pegawai yang memiliki tingkat *engagement* tinggi akan memiliki keterikatan emosi yang tinggi terhadap organisasi, sehingga akan berpengaruh dalam menyelesaikan pekerjaan dan cenderung memiliki kualitas kerja yang memuaskan (Schaufeli & Bakker, 2004 dalam Margaretha dan Saragih, 2008). Pegawai yang terikat akan termotivasi untuk meningkatkan produktifitasnya, mau menerima tantangan dan merasa pekerjaannya memberi makna bagi dirinya. Hal tersebut akan berdampak positif bagi kinerja pegawai, serta bagi produktifitas dan pertumbuhan organisasi. Maka dapat dikatakan bahwa *Employee engagement* dapat memberikan perubahan bagi individu, tim maupun organisasi (Margaretha dan Saragih, 2008).

PT. Trikarya Mega International berdiri pada awal tahun 2015, adalah perusahaan perdagangan umum yang bergerak di bidang Produksi, Distributor dan

Trading. Berawal dari bisnis fashion retail pada tahun 2010 perusahaan telah memproduksi *fashion retail* dan *Trading* yang pendistribusiannya di wilayah pulau Jawa dan Sumatra. Melihat perkembangan tersebut maka perusahaan tertarik mengembangkan diri lebih luas ke bidang Distribusi *Consumer Goods*, maka perusahaan membuka peluang distribusi di daerah Lampung dan operasi distribusi perusahaan mencakup seluruh wilayah Bandar Lampung dan Objek utama distribusi perusahaan adalah *Retail store Traditional market* dan *food service/Horeka* seperti hotel-hotel di Lampung *Coffe Shop* dan *Restaurant*.

Alasan pengambilan lokasi penelitian pada PT. Trikarya Mega International adalah karena bagi PT. Trikarya Mega International yang tentu saja kinerja karyawan itu dapat dilihat dari bagaimana organisasi tersebut dalam memberikan pelayanan yang bergerak dalam bidang Produksi, Distributor dan Trading. Selain itu kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan apalagi pada saat-saat sekarang ini di mana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bias memberdayakan karyawannya.

Lingkungan kerja di perusahaan juga mempengaruhi kinerja yang dilaksanakan oleh karyawan. Salah satu yang mempengaruhi motivasi pegawai dalam bekerja adalah lingkungan kerja dimana pegawai tersebut bekerja, Seperti halnya yang diungkapkan oleh Stephen P. Robbins (2001:150) bahwa “Kepuasan kerja salah satunya ditentukan oleh kondisi kerja yang mendukung” lingkungan kerja yang mendukung akan membuat para pegawai merasa nyaman dan bersemangat dalam melaksanakan kewajibannya.

Fenomena yang terjadi di PT Trikarya Mega Internasional yang terkait dengan kepemimpinan di PT Trikarya Mega Internasional masih menjadi permasalahan karena para karyawan masih kurang puas dengan kepemimpinan yang dirasa otoriter kepada karyawan, dimana segala keputusan perusahaan ditentukan semua oleh pimpinan dan lingkungan kerja yang masih belum menjadi tempat yang nyaman bagi setiap karyawan PT Trikarya Mega Internasional yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT Trikarya Mega Internasional, dimana lingkungan kerja fisik kurang lengkap, ruangan yang pengap atau suhu udara yang panas di ruangan dan lingkungan kerja non fisik yang kurang baik seperti hubungan antar karyawan yang kurang kondusif. Sedangkan fenomena yang terjadi di PT Trikarya Mega Internasional yang terkait dengan *employee engagement* PT. Trikarya Mega International Bandar Lampung adalah kurang merasa memiliki, kurang terikatnya karyawan terhadap perusahaan.

Selain itu kinerja pada karyawan PT. Trikarya Mega International Bandar Lampung dirasakan masih kurang tercapainya target penjualan produk yang ada di PT. Trikarya Mega International pada tabel berikut:

Tabel 1.1 Data Penjualan PT. Trikarya Mega International Bandar Lampung tahun 2020-2021

No	Jenis Barang	2020		2021	
		Target (dus)	Realiasi (dus)	Target (dus)	Realiasi (dus)
1	Julies (biskuit)	67.000	56.000	75.000	50.000
2	Artline (alat-alat tulis)	62.000	42.500	50.000	40.000
3	Interfood (minuman dan biskuit)	65.000	51.500	45.000	42.000
4	Soylicius (susu kedelai)	22.000	15.201	12.000	10.100
5	Akufood (saus sambal)	25.000	22.350	45.000	20.300

Sumber: PT. Trikarya Mega International (2021)

Berdasarkan hasil pra survei yang dilakukan oleh peneliti diketahui bahwa berdasarkan data penjualan PT. Trikarya Mega International Bandar Lampung tahun 2020-2021 mengalami penurunan (tidak sesuai target), yang berarti kinerja karyawan mengalami masalah atau target tidak tercapai.

Hasil penelitian Ariussanto dkk (2020) menemukan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *employee engagement* dan lingkungan kerja. Keterikatan karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak dapat secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan, karena gaya kepemimpinan merupakan interaksi antara manajemen puncak dengan karyawan sehingga diperlukan variabel perantara dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul: **Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan *Employee engagement* Terhadap Kinerja Karyawan PT Trikarya Mega Internasional Bandar Lampung**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Trikarya Mega International Bandar Lampung?
2. Apakah lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT. Trikarya Mega International Bandar Lampung?

3. Apakah *employee engagement* mempengaruhi kinerja karyawan PT. Trikarya Mega International Bandar Lampung?
4. Apakah kepemimpinan, lingkungan kerja dan *employee engagement* mempengaruhi kinerja karyawan PT. Trikarya Mega International Bandar Lampung?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Trikarya Mega International Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Trikarya Mega International Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan PT. Trikarya Mega International Bandar Lampung
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan PT. Trikarya Mega International Bandar Lampung

1.4 Motivasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan PT. Trikarya Mega International Bandar Lampung sehingga penting bagi manajemen PT. Trikarya Mega International Bandar Lampung untuk mempertahankan dan memperbaiki kepemimpinan, lingkungan kerja, *employee engagement* serta

kinerja karyawan PT. Trikarya Mega International Bandar Lampung akan meningkat.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna secara praktis dan secara teoritis, yaitu sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Secara teoritis hasil dari penelitian ini bisa berguna untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan menambah pengalaman bagi penulis, pembaca dan masyarakat bahwa ada berbagai macam faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi Manajemen PT. Trikarya Mega International Bandar Lampung diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan masukan pemikiran dan masukan bagi manajemen PT. Trikarya Mega International Bandar Lampung tentang pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan.
- b. Bagi Manajemen PT. Trikarya Mega International Bandar Lampung diharapkan menerapkan kepemimpinan, lingkungan kerja dan *employee engagement* untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

1.6 Kontribusi Penelitian

Kontribusi dari penelitian ini yaitu memberikan masukan pemikiran dan masukan bagi manajemen PT. Trikarya Mega International Bandar Lampung dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

1.7 Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian

Ruang lingkup dan batasan penelitian adalah pada manajemen pemasaran, khususnya mengenai pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan PT. Trikarya Mega International Bandar Lampung, penelitian ini akan dilakukan di PT. Trikarya Mega International Bandar Lampung pada tahun 2022.

1.8 Sistematika Penulisan

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini merupakan pemanduan uraian-uraian mengenai masalah yang timbul sehingga mendorong penulisan skripsi ini, yang meliputi latar belakang masalah, rumusan permasalahan, tujuan dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi landasan teori, penelitian-penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran. Landasan teori bertujuan menguatkan teori tentang masalah yang dihadapi serta membentuk pola pikir melalui kerangka pemikiran.

BAB III: METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan diulas mengenai metode penelitian yang meliputi variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan sampel, metode pengumpulan data, jenis dan sumber data, metode analisis dan tahapan penelitian.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi deskripsi objek penelitian dan laporan hasil analisis berikut pembahasannya.

BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan dan saran yang sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan.