

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja karyawan merupakan faktor kunci penentu kesuksesan perusahaan dalam aspek operasional dan strategis organisasi yang mencerminkan efektivitas individu dalam menjalankan tugas untuk mencapai tujuan jangka pendek dan jangka panjang. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat diukur secara konkrit, mencerminkan seberapa efektif individu atau organisasi dalam menjalankan tugas dan mencapai target (Gani et al., 2020). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti kemampuan, motivasi dan kondisi kerja. Kinerja karyawan yang tinggi dapat memberikan dampak positif seperti peningkatan produktivitas kerja, kepuasan karyawan, pertumbuhan bisnis yang berkelanjutan dan retensi karyawan yang lebih baik. Selain memiliki dampak positif, kinerja karyawan yang tinggi juga rawan menimbulkan dampak negatif seperti stres dan kelelahan. Sehingga diperlukan manajemen kinerja karyawan agar terciptanya keseimbangan kinerja dan *output* yang diharapkan.

Peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara mewujudkan kualitas kerja melalui gaya kepemimpinan, motivasi dan *employee engagement* yang sesuai dengan harapan karyawan namun tidak meninggalkan tujuan utama perusahaan karena begitu pentingnya kinerja, karena kinerja pegawai merupakan tolak ukur bagi Instansi yang terkait untuk menilai kemampuan, produktifitas dan memberikan informasi yang berguna bagi hal-hal yang berkaitan dengan pegawai (Solihatun et al., 2021). Silaen dkk. (2021) menyatakan bahwa permasalahan yang

umum terjadi di perusahaan terkait gaya kepemimpinan yaitu pemimpin yang tidak sesuai dalam mengarahkan pekerjaan dengan kebutuhan karyawan yang menyebabkan ketidakpuasan dan menurunkan motivasi serta kinerja. Gaya kepemimpinan, motivasi dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan akan tercapai jika suatu organisasi dapat memperhatikan beberapa aspek penting seperti sumber daya manusia, dan kualitas kinerja yang diberikan, komitmen organisasional karyawan, dan kepuasan kerja serta aspek lainnya. Hal ini menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai faktor yang sangat penting untuk mencapai hasil kerja yang optimal dalam mencapai suatu tujuan

Gaya kepemimpinan merupakan gaya yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk memimpin suatu organisasi dengan menggunakan sumber daya yang ada dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi (Pujianto & Larassaty, 2022). Sedangkan Hijri (2016) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk memengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku dan kepribadian. Inovasi kepemimpinan menjadi kunci untuk mengadaptasi perubahan dan menjaga keseimbangan antara visi dtrategis dan kebutuhan operasional hasian, memastikan kinerja karyawan yang efektif dan tujuan organisasi yang tercapai (Hermawan, E. & Ismail, 2022).

Motivasi merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Motivasi kerja individu berpengaruh langsung terhadap kinerja dan kesigapan individu maupun kelompok dan berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja organisasi (Sekhar et al., 2013). Beberapa penelitian menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi memiliki hubungan yang memengaruhi

kinerja karyawan. Junaidi & Susanti (2019) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu Tahir (2021) menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

Aspek ketiga yaitu *employee engagement*. *Employee engagement* merupakan tingkat keterikatan dan investasi emosional karyawan terhadap pekerjaan mereka. Keterlibatan yang tinggi sering dikaitkan dengan kinerja yang lebih baik, antusiasme kerja yang lebih besar dan kepuasan kerja yang tinggi (Devi, 2017) menemukan bahwa karyawan yang terlibat menunjukkan kualitas kerja yang lebih tinggi dan lebih cenderung berkontribusi terhadap tujuan organisasi secara positif.

PT Bukit Asam Tbk merupakan salah satu perusahaan BUMN yang bergerak dalam bidang distribusi Batubara yang berpusat di Tanjung Enim, Sumatera Selatan. PT. Bukit Asam Tbk sangat dibutuhkan kualitas sumber daya manusia yang baik dari segi kinerjanya yaitu gaya kepemimpinan, motivasi dan keterlibatan karyawan.

Dari hasil observasi wawancara dengan beberapa karyawan dan pihak manajemen, terdapat permasalahan yaitu kinerja PT. Bukit Asam masih belum mencapai tingkat optimal yang diharapkan. Berikut data penilaian karyawan tiap divisi PT Bukit Asama Tbk. Tanjung Enim tahun 2023 :

Tabel 1.1 Data Penilaian Kinerja Karyawan PT. Bukit Asam Tbk tahun 2023

Divisi	Freq	Penilaian Kinerja				Jumlah
		SB	B	CB	KB	
SDM	Freq.	6	10	20	9	45
	%	13%	22%	44%	20%	100%
Operasional	Freq.	20	13	9	8	50
	%	40%	26%	18%	16%	100%
Keuangan	Freq.	10	9	1	1	21
	%	48%	43%	5%	5%	100%
IT-Engineering	Freq.	5	2	3	0	10
	%	50%	20%	30%	0%	100%

Dari tabel 1.1 diatas menunjukkan beberapa karyawan divisi SDM belum mencapai penilaian yang diharapkan dan karyawan divisi SDM yang memiliki penilaian tergolong Sangat Baik masih sedikit dibandingkan dengan divisi lain. Sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja dari divisi SDM kurang optimal. Hal itu terjadi disebabkan karena kurang tegasnya sikap pimpinan atau manajer dalam mengawasi setiap tindakan dan perilaku yang dilakukan karyawan, serta rendahnya pemberian sanksi hukuman kepada karyawan yang tidak mematuhi peraturan.

Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan Divisi SDM PT. Bukit Asam Tbk Juli – Desember tahun 2023

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Absen & Izin	Tingkat Absensi
Juli	45	2	4%
Agustus	45	10	22%
September	45	9	20%
Oktober	45	2	4%
November	45	0	0%
Desember	45	8	18%

Dari tabel 1.2 menunjukkan masih banyaknya karyawan divisi SDM yang absen izin dan tidak hadir, sehingga hal ini dapat menyebabkan produktivitas atau

kinerja karyawan menurun. Dari fenomena diatas dapat dinyatakan bahwa divisi SDM memiliki keterikatan (*employee engagement*) yang rendah. Berdasarkan studi Gallup yang menyatakan perusahaan dengan *employee engagement* tinggi memiliki tingkat absensi yang rendah dan produktivitas yang lebih tinggi.

Kinerja tidak hanya sebuah konsep tunggal, tetapi multidimensi yang melibatkan berbagai aspek perilaku individu. Hasil dari kinerja ini sangat dipengaruhi oleh sejumlah faktor, di antaranya adalah tingkat keterlibatan karyawan (*employee engagement*). Keterlibatan karyawan ini sangat penting karena membuat karyawan merasa dihargai dan terikat dengan perusahaan. Karyawan yang merasa terikat cenderung memberikan kontribusi yang lebih besar dan mengembangkan kemampuan mereka untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

Selain itu, pemimpin merupakan salah satu unsur penentu untuk mencapai keberhasilan Perusahaan yang berfungsi sebagai pengelola sumber daya manusia yang berperan sangat penting dalam menggerakkan dinamika Perusahaan, oleh karena itu pemimpin dituntut untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang dapat bekerja sama dengan karyawannya dalam mencapai tujuan Perusahaan (Kreitner & Kinicki, 2005).

Faktor lainnya yaitu motivasi, kurangnya dorongan motivasi karyawan sehingga perusahaan akan mengalami kemunduran. Dengan menyiapkan pemimpin yang berkualitas dan dapat memotivasi karyawan maka akan timbul peningkatan kinerja karyawan, dengan kinerja yang efektif dan efisien Perusahaan

mampu mencapai target yang maksimal (Ivancevich, 2007).

Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan PT Bukit Asam Tbk Tanjung Enim. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan pemahaman fenomena ini dalam konteks PT Bukit Asam Tbk Tanjung Enim bisa memberikan wawasan yang lebih dalam tentang bagaimana gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan *employee engagement* berinteraksi dan mempengaruhi kinerja karyawan dalam lingkungan kerja yang spesifik. Ini akan membantu dalam mengidentifikasi strategi yang paling efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan.

Dari hal tersebut, maka diangkatlah penelitian ini yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bukit Asam Tbk Tanjung Enim”**.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana gaya kepemimpinan, motivasi, *employee engagement*, dan kinerja karyawan di PT. Bukit Asam Tbk Tanjung Enim Divisi SDM Strategik ?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bukit Asam Tbk Tanjung Enim Divisi SDM Strategik ?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bukit Asam Tbk Tanjung Enim Divisi SDM Strategik ?
4. Apakah *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bukit Asam Tbk Tanjung Enim Divisi SDM Strategik ?

5. Apakah gaya kepemimpinan, motivasi, dan *employee engagement* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bukit Asam Tbk Tanjung Enim Divisi SDM Strategik ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan, motivasi, *employee engagement*, dan kinerja karyawan di PT. Bukit Asam Tbk Tanjung Enim Divisi SDM Strategik.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Bukit Asam Tbk Tanjung Enim Divisi SDM Strategik.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Bukit Asam Tbk Divisi SDM Strategik.
4. Untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan di PT. Bukit Asam Tbk Divisi SDM Strategik .
5. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan *employee engagement* secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Bukit Asam Tbk Divisi SDM Strategik.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen. Pengetahuan yang berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat membantu PT. Bukit Asam Tbk untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan mereka, sehingga mereka dapat merancang strategi manajemen yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan.

