

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Indonesia merupakan negara agraris yang memiliki potensi sumber daya alam yang melimpah, khususnya pada sektor perkebunan. Sektor perkebunan merupakan salah satu sektor penting dalam perekonomian Indonesia. Hal ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2014 tentang Perkebunan yang menegaskan bahwa kegiatan usaha perkebunan tidak hanya berorientasi pada pengelolaan komoditas, tetapi juga pada pengembangan dan pemberdayaan sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya. Pengelolaan tenaga kerja yang efektif menjadi bagian penting dalam mendukung keberhasilan operasional perusahaan perkebunan serta meningkatkan produktivitas kerja.

Pemerintah juga menetapkan kebijakan terkait penyelenggaraan sektor perkebunan melalui Peraturan Pemerintah Nomor 26 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Bidang Perkebunan yang mengatur berbagai aspek penyelenggaraan usaha pertanian dan perkebunan, termasuk pengembangan sumber daya manusia dan peningkatan efisiensi usaha. Peraturan tersebut menegaskan bahwa peningkatan kualitas tenaga kerja merupakan salah satu faktor utama dalam mendukung produktivitas dan keberlanjutan sektor pertanian dan perkebunan.

Besarnya potensi sektor perkebunan di Indonesia dapat dilihat dari luas areal berbagai komoditas perkebunan yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia. Data luas areal tanaman perkebunan di Indonesia dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. 1
Luas Tanaman Perkebunan Indonesia

Komoditas	Luas Areal (Ha)
Kelapa Sawit	15.928,71
Karet	3.315,76
Kelapa	3.152,74
Kopi	1.266,85
Kakao	1.393,39
Teh	489,34
Tembakau	97,56
Tebu	227,98

Sumber: Badan Pusat Statistik Indonesia (2025)

Dominasi kelapa sawit sebagai komoditas dengan luas areal terbesar menunjukkan bahwa industri kelapa sawit memiliki peranan yang sangat penting dalam perekonomian Indonesia. Komoditas ini tidak hanya berkontribusi terhadap penyediaan bahan baku industri, tetapi juga menjadi salah satu penyumbang devisa terbesar bagi negara melalui kegiatan ekspor.

Sektor kelapa sawit memiliki peranan penting dalam meningkatkan pertumbuhan ekonomi, menciptakan lapangan kerja, serta mendorong perkembangan industri pengolahan berbasis agribisnis. Indonesia sebagai salah satu produsen kelapa sawit terbesar di dunia terus mengembangkan subsektor ini guna meningkatkan daya saing di pasar internasional. Dengan demikian, pengelolaan dan pemanfaatan kelapa sawit perlu dilakukan secara efektif, efisien, dan berkelanjutan agar dapat memberikan manfaat ekonomi yang optimal bagi masyarakat dan negara. Komoditas ini tidak hanya berkontribusi terhadap penyediaan bahan baku industri, tetapi juga menjadi salah satu penyumbang devisa terbesar bagi negara melalui kegiatan ekspor.

Sektor kelapa sawit memiliki peranan penting dalam meningkatkan pertumbuhan ekonomi, menciptakan lapangan kerja, serta mendorong perkembangan industri pengolahan berbasis agribisnis. Indonesia sebagai salah satu produsen kelapa sawit terbesar di dunia terus mengembangkan subsektor ini guna meningkatkan daya saing di pasar internasional.

Produktivitas menjadi salah satu indikator penting dalam menilai keberhasilan pengelolaan perkebunan karena menggambarkan kemampuan perusahaan atau daerah dalam menghasilkan output dari sumber daya yang dimiliki. Oleh karena itu, selain melihat luas areal perkebunan, perlu juga diperhatikan tingkat produktivitas kelapa sawit yang dihasilkan pada berbagai daerah di Indonesia. Data produktivitas kelapa sawit di Indonesia dapat dilihat pada Tabel 1.2 berikut :

Tabel 1. 2
Produktivitas Kelapa Sawit

No	Provinsi	Produktivitas (Ton/Ha)
1	Papua	5,569
2	Kalimantan Tengah	4,529
3	Maluku Utara	4,403
4	Sumatera Utara	4,351
5	Sulawesi Selatan	4,228
6	Sumatera Selatan	4,125
7	Sumatera Barat	3,916
8	Bengkulu	3,713
9	Riau	3,703
10	Sulawesi Barat	3,587
11	Sulawesi Tengah	3,422
12	Bangka Belitung	3,412
13	Kalimantan Selatan	3,341
14	Kepulauan Riau	3,187
15	Jambi	3,162
16	Kalimantan Utara	3,133
17	Kalimantan Timur	3,068

Tabel 1. 3 (Lanjutan)
Produktivitas Kelapa Sawit

No	Provinsi	Produktivitas (Ton/Ha)
18	Aceh	3,023
19	Jawa Barat	2,944
20	Kalimantan Barat	2,944
21	Lampung	2,765
22	Gorontalo	2,580
23	Banten	2,429
24	Maluku	2,194
25	Papua Barat	1,551
26	Sulawesi Tenggara	1,510
	Indonesia	3,630

Sumber : Badan Pusat Statistik Indonesia (2023)

Berdasarkan Tabel 1.2, produktivitas kelapa sawit di Indonesia pada tahun 2023 menunjukkan adanya variasi antarprovinsi. Papua menjadi provinsi dengan produktivitas tertinggi sebesar 5,569 ton/ha, sedangkan Sulawesi Tenggara memiliki produktivitas terendah sebesar 1,510 ton/ha. Secara nasional, produktivitas kelapa sawit Indonesia mencapai 3,630 ton/ha. Provinsi Kepulauan Bangka Belitung memiliki produktivitas sebesar 3,412 ton/ha dan berada pada urutan ke-12 secara nasional. Meskipun produktivitas tersebut tergolong cukup baik, capaian yang diperoleh masih berada di bawah rata-rata produktivitas nasional. Sektor perkebunan kelapa sawit di Bangka Belitung merupakan salah satu sektor penting dalam perekonomian daerah dan menjadi sumber pendapatan masyarakat. Namun, masih adanya kesenjangan produktivitas dibandingkan rata-rata nasional mengindikasikan bahwa terdapat faktor-faktor tertentu yang memengaruhi hasil produksi kelapa sawit di wilayah tersebut. Oleh karena itu, Bangka Belitung dipilih karena dinilai representatif untuk menganalisis berbagai permasalahan dan peluang peningkatan produktivitas kelapa sawit.

Tingkat produktivitas yang tinggi akan berdampak pada peningkatan hasil produksi yang dihasilkan oleh perusahaan maupun daerah Pengalaman dan keterampilan tenaga kerja dalam mengelola perkebunan juga dapat berkontribusi terhadap tingginya hasil produksi per hektar di wilayah tersebut. Di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung terdiri dari 7 kabupaten/kota. Ada 6 kabupaten saja yang menghasilkan kelapa sawit yaitu Kabupaten Belitung, Kabupaten Bangka, Kabupaten Bangka barat, Kabupaten Bangka tengah, Kabupaten Bangka selatan dan Kabupaten Belitung timur. Sementara itu di kota Pangkalpinang tidak ada perkebunan kelapa sawit. Berikut ini disajikan data jumlah produksi kelapa sawit di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

Tabel 1. 4
Jumlah Produksi Kelapa Sawit Di Enam Kabupaten Di Provinsi Kepulauan
Bangka Belitung (Ton)

Kabupaten/Kota	Tahun		
	2022	2023	2024
Bangka Barat	65.491,69	70.945,71	73.783,53
Bangka	53.064,54	48.703,75	49.677,81
Bangka Selatan	45.951,88	47.479,47	47.852,16
Bangka Tengah	26.378,29	27.867,05	28.792,00
Belitung	11.263,59	13.572,55	13.979,71
Belitung Timur	7.572,50	7.760,40	7.993,23
Kep. Bangka Belitung	209.722,49	216.328,93	222.078,44

Sumber: Badan Pusat Statistik Indonesia Prov.Bangka Belitung(2025)

Berdasarkan Tabel 1.3 produksi Kabupaten Belitung Sebanyak 11.263,59 ton diproduksi pada tahun 2022, 13.572,55 ton pada tahun 2023, dan 13.979,71 ton pada tahun 2024. Berbeda dengan kabupaten lain di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, seperti Bangka Barat dan Bangka Selatan, yang memiliki volume produksi lebih tinggi,

tingkat produksi Kabupaten Belitung masih relatif rendah meskipun terjadi peningkatan yang stabil ini.

Hal ini menunjukkan bahwa potensi produksi minyak sawit di Kabupaten Belitung belum dimanfaatkan sepenuhnya. Banyak faktor struktural dan manajerial yang dapat berdampak pada kontribusi produksi yang rendah ini. Faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja produksi total adalah kinerja karyawan, selain kelangkaan lahan dan produktivitas tanaman yang rendah. Masalah ini menunjukkan bahwa peningkatan produksi di Kabupaten Belitung memerlukan strategi menyeluruh yang memperkuat sumber daya manusia di samping memaksimalkan unsur fisik seperti lahan dan infrastruktur manufaktur.

Kinerja karyawan mempengaruhi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan dan sasaran. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat membantu perusahaan mencapai target dan meningkatkan pendapatan. Selain itu, kinerja karyawan juga mempengaruhi kesadaran lingkungan di perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik cenderung lebih peduli terhadap lingkungan kerja dan memiliki kesadaran yang lebih tinggi tentang bagaimana mereka dapat membantu meningkatkan kesadaran lingkungan.

Menurut Robbins and Coutler (2021:18) kinerja adalah suatu hasil yang dicapai suatu pekerjaan yang dilihat dari berbagai aspek yaitu kuantitas, kualitas, tanggung jawab, kerja sama dan inisiatif dalam menjalankan tugas. Perusahaan akan selalu berusaha untuk mengoptimalkan kinerja karyawannya, untuk mencapai tujuan tersebut,

perusahaan memerlukan perencanaan strategis yang sangat matang. Kinerja dalam perusahaan sangatlah penting. Jika kualitas kinerja karyawan yang dimiliki oleh suatu perusahaan tidak begitu bagus, maka kemungkinan perusahaan dalam mencapai tujuannya sulit tercapai. Di Indonesia kinerja diatur oleh undang-undang dan peraturan yang relevan. Beberapa undang-undang dan peraturan yang berkaitan dengan kinerja di Indonesia sebagai berikut:

Permenpan RB Nomor 6 Tahun 2022 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022: Peraturan ini mengatur evaluasi kinerja pegawai yang berisi tentang pengertian, tujuan, dan manfaat evaluasi kinerja. Peraturan ini juga menjelaskan bahwa evaluasi kinerja adalah suatu evaluasi yang dilakukan secara periodik dan sistematis tentang prestasi kerja/jabatan seorang tenaga kerja, termasuk potensi pengembangannya.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2020 peraturan yang mengatur tentang Penilaian Kinerja Bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan: Peraturan ini mengatur tentang penilaian kinerja pegawai yang berisi tentang tujuan, prosedur, dan indikator kinerja. Peraturan ini juga menjelaskan bahwa penilaian kinerja harus dilakukan secara objektif dan transparan.

Perusahaan kelapa sawit di Kabupaten Belitung perlu mempertahankan dan meningkatkan standar kinerja karyawan guna mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Penilaian perusahaan kelapa sawit di Kabupaten Belitung berdasarkan rating Google dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. 5
Perusahaan Kelapa Sawit di Kabupaten Belitung
Berdasarkan Rating Google

Perusahaan	Alamat	Rating
PT. Palmindo Billiton Berjaya	Desa Bantan, Membalong, Kabupaten Belitung, Kepulauan Bangka Belitung 33452	5,0
PT. Foresta Lestari Dwikarya	Kembiri, Membalong, Kabupaten Belitung, Kepulauan Bangka Belitung 33452	5,0
PT. Pratama Unggul Sejahtera	Sungai Samak, Badau, Kabupaten Belitung, Kepulauan Bangka Belitung	4,8
PT. Agro Makmur Abadi	Kacang Butor, Badau, Kabupaten Belitung, Kepulauan Bangka Belitung 33451	4,4
PT. Bina Agro Tani	Badau, Kabupaten Belitung, Kepulauan Bangka Belitung 33451	4,3
PT. Rebinmas Jaya	Air Batu Buding, Badau, Kabupaten Belitung, Kepulauan Bangka Belitung 33451	4,2

Sumber : Data Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 1.4 menunjukkan bahwa perbandingan realisasi target perusahaan kelapa sawit di Kabupaten Belitung berdasarkan rating Google memperlihatkan adanya perbedaan tingkat penilaian antarperusahaan. PT. Palmindo Billiton Berjaya dan PT. Foresta Lestari Dwikarya memperoleh rating tertinggi sebesar 5,0, sedangkan PT Rebinmas Jaya memperoleh rating sebesar 4,2 dan berada pada posisi terendah dibandingkan perusahaan lainnya.

Setelah melihat data perbandingan tersebut, peneliti meyakini bahwa PT Rebinmas Jaya memiliki permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan yang

belum optimal dibandingkan perusahaan kelapa sawit lainnya di Kabupaten Belitung. Hal tersebut diduga memengaruhi kualitas pelayanan dan penilaian perusahaan. Oleh karena itu, peneliti memilih PT Rebinmas Jaya sebagai objek penelitian untuk menganalisis lebih lanjut terkait kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Peneliti telah melakukan pra survey dan wawancara kepada HRD PT. Rebinmas Jaya melalui penyebaran kuesioner yang melibatkan 30 responden yang dibagikan kepada staff bagian kantor, untuk mengisi kuesioner. Adapun data yang diperoleh peneliti dalam pra survey mengenai kinerja karyawan PT. Rebinmas Jaya.

Tabel 1. 6
Kinerja Karyawan Pada PT. Rebinmas Jaya

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Kinerja Karyawan	Kualitas	7	16	6	1	2	121	4,03
	Kuantitas	4	10	13	1	2	83	2,76
	Tanggung Jawab	5	12	10	2	1	108	3,60
	Kerja Sama	0	8	12	8	2	86	2,86
	Inisiatif	1	10	17	2	0	100	3,33
Skor Rata-Rata Kinerja Karyawan								3,31
Jumlah Skor = Nilai x Frekuensi								
Rata-Rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden (30)								
Skor Rata-Rata = Total Rata-Rata : Jumlah Pertanyaan								

Sumber: Hasil Data Pra Survey diolah peneliti, (2026)

Berdasarkan Tabel 1.5 menunjukkan bahwa hasil kuesioner pra survey penelitian mengenai kinerja karyawan diperoleh nilai skor rata-rata sebesar 3,31 yang artinya kinerja karyawan dapat dikatakan masih belum optimal. Dimensi yang memiliki nilai di bawah rata-rata yaitu dimensi kuantitas dengan nilai rata-rata sebesar 2,76, dan dimensi kerjasama dengan nilai rata-rata sebesar 2,86. Selain itu, dimensi

inisiatif memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,33, dan dimensi tanggung jawab sebesar 3,60, yang meskipun berada di atas beberapa dimensi lainnya namun masih menunjukkan adanya ruang untuk peningkatan. Sementara itu, dimensi kualitas memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,03, yang menunjukkan bahwa secara mutu pekerjaan sudah cukup baik.

Hal tersebut sejalan dengan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan HRD PT. Rebinmas Jaya, dimana masih terdapat karyawan yang memiliki kinerja yang rendah. Hal ini dikarenakan masih terdapat karyawan yang belum mampu mencapai target pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan, kurang memiliki inisiatif dalam menyelesaikan tugas tanpa arahan atasan, serta belum sepenuhnya menunjukkan rasa tanggung jawab terhadap hasil kerja. Selain itu, kurangnya kekompakan dan kerja sama antar rekan kerja maupun dengan atasan menyebabkan koordinasi kerja menjadi kurang efektif. Beberapa karyawan juga dinilai kurang teliti dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga hasil yang diperoleh belum maksimal.

Kinerja secara umum dapat dipahami sebagai besarnya kontribusi yang diberikan karyawan terhadap kemajuan dan perkembangan di lembaga tempat kerja. Menurut Lussier dan Hendon (2022) mereka mendefinisikan kinerja karyawan sebagai kontribusi produktif karyawan terhadap tujuan organisasi melalui pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja diukur dengan standar seperti kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan biaya.

Kinerja juga memiliki faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Mangkunegara dalam Budiasa (2021:15) mengungkapkan Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Faktor individual, meliputi kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi
2. Faktor psikologis, terdiri atas persepsi, attitude, personality, pembelajaran, dan motivasi
3. Faktor organisasi, meliputi sumber daya, kepemimpinan dan penghargaan

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, baik berasal dari diri sendiri maupun yang berasal dari lingkungan perusahaan tempat karyawan bekerja. Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang dianggap dominan mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan pada PT. Rebinmas Jaya. Peneliti terlebih dahulu melakukan pembagian kuesioner pendahuluan kepada 30 (tiga puluh) karyawan (responden) yang dibagikan di kantor PT. Rebinmas Jaya.

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Robbins and Coulter (2021) serta didukung oleh penelitian Fitriadi et al. (2022), Nugroho et al. (2023), Nuraliza dan Hermiati (2023), Astuti dan Suwandi (2022), Abadi (2024), dan Arifin (2024), Komitmen organisasi, motivasi kerja, kompensasi, *employee engagement*, budaya organisasi dan kepuasan kerja. Berikut hasil pra survey faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Rebinmas Jaya yaitu :

Tabel 1. 8
Faktor-Faktor Yang Diduga Dapat Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT.
Rebinmas Jaya

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
			SS	S	KS	TS	STS		
			5	4	3	2	1		
6	Kepuasan Kerja	Kompensasi	6	9	6	7	2	100	3,33
		Supervise	5	4	10	8	3	90	3,00
		Pekerjaan itu sendiri	8	9	7	1	4	103	3,43
		Hubungan dengan rekan kerja	2	3	11	10	4	80	2,67
		Kondisi Kerja	8	9	7	4	2	107	3,57
		Kesempatan memperoleh perubahan status	4	5	9	8	4	87	2,90
Skor Rata-Rata Variabel Kepuasan Kerja								3,15	

Sumber: Hasil Data Pra Survey diolah peneliti, (2026)

Berdasarkan Tabel 1.6 dapat dilihat variable *employee engagement* dan kepuasan kerja diduga bermasalah terhadap kinerja karyawan pada PT. Rebinmas Jaya. Hal ini dikarenakan variable-variabel tersebut memiliki nilai terendah di banding variable lainnya. *employee engagement* dan kepuasan kerja memiliki kategori kurang baik, dimana *employee engagement* memperoleh rata-rata 3,29 dan kepuasan kerja memperoleh skor rata-rata 3,15.

Berdasarkan Tabel 1.6 dapat dilihat bahwa variable bebas yang diduga bermasalah dengan kinerja karyawan yaitu variable *employee engagement* memperoleh nilai rata-rata 3,29 Adapun dimensi yang terendah yaitu *vigor* dengan memperoleh nilai rata-rata 3,13, dimensi *Dedication* memperoleh nilai rata-rata 3,47 dan dimensi *Absorption* dengan memperoleh nilai rata-rata 3,27. Berdasarkan hasil wawancara

yang dilakukan oleh peneliti dengan HRD PT. Rebinmas Jaya mengungkapkan bahwa masih terdapat karyawan yang kurang menunjukkan antusiasme, inisiatif, dan keterlibatan aktif dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga berdampak pada belum optimalnya pelaksanaan kegiatan operasional, khususnya dalam proses produksi kelapa sawit. Menurut Hashem et al, (2020) yang menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja organisasi, karena karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan tinggi cenderung menunjukkan kontribusi kerja, komitmen, dan performa yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang tingkat keterlibatannya rendah.

Berdasarkan Tabel 1.6 dapat dilihat bahwa terdapat variabel yang diduga bermasalah dengan kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja sebagai variabel intervening yang menjadi variabel penyela atau antara yang terletak diantara variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen. Variabel kepuasan kerja memperoleh skor rata-rata 3,15. Adapun dimensi yang terendah yaitu hubungan dengan kompensasi memperoleh rata-rata 2,67, dimensi kesempatan memperoleh perubahan status dengan memperoleh rata-rata 2,90, dimensi *supervise*/atasan dengan memperoleh rata-rata 3,00, dimensi hubungan dengan rekan kerja dengan memperoleh skor rata-rata 3,33, dimensi pekerjaan itu sendiri dengan memperoleh rata-rata 3,43 dan dimensi kondisi kerja dengan memperoleh nilai rata-rata 3,57. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan HRD PT. Rebinmas Jaya bahwa kurangnya kepuasan kerja yaitu dikarenakan gaji/kompensasi yang diberikan oleh perusahaan belum sesuai dengan yang diharapkan, seperti diketahui gaji yang layak merupakan salah satu faktor

yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kemudian menurut Wijayanti dan Sijabat (2022), kepuasan kerja secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Tingkat kepuasan yang lebih tinggi memotivasi karyawan untuk bekerja lebih optimal dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab mereka. Karyawan yang puas biasanya menunjukkan antusiasme, loyalitas, dan komitmen yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, meningkatkan kepuasan kerja sangat penting dan dapat dicapai dengan memberikan kompensasi yang sesuai, membina lingkungan kerja yang mendukung, dan mempromosikan hubungan kerja yang harmonis. Faktor-faktor ini secara kolektif berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan dan membantu memaksimalkan target perusahaan.

Berdasarkan latar belakang dan hasil pra survei dari tiap variabel, dapat disimpulkan bahwa PT Rebinmas Jaya Belitung memiliki permasalahan terkait kinerja karyawan yang diduga dipengaruhi oleh tingkat *employee engagement* serta kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Kepuasan Kerja pada PT Rebinmas Jaya”**

1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah dan rumusan masalah dalam penelitian ini diajukan untuk mendapatkan data yang dapat digunakan untuk memecahkan masalah, identifikasi dan rumusan masalah diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan permasalahan yang terdapat di dalam penelitian, permasalahan tersebut meliputi *employee engagement*,

kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Identifikasi masalah tersebut diperoleh dari latar belakang penelitian yang telah diuraikan sebelumnya.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka permasalahan yang terdapat dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Employee Engagement

- a. Karyawan yang kurang menunjukkan antusiasme dan semangat kerja dalam menjalankan tugas yang diberikan.
- b. Karyawan belum sepenuhnya menunjukkan rasa bangga terhadap perusahaan dan masih rendah dalam hal keterlibatan terhadap tujuan organisasi.

2. Kepuasan Kerja

- a. Karyawan merasa kurang puas dengan kompensasi yang diberikan perusahaan.
- b. Terbatasnya kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk memperoleh perubahan status atau promosi jabatan.
- c. Peran atasan dalam memberikan arahan dan dukungan kepada karyawan belum berjalan secara efektif.
- d. Hubungan kerja antar karyawan belum terjalin optimal.

3. Kinerja Karyawan

- a. Kuantitas kerja karyawan masih kurang baik.
- b. Kerjasama antar karyawan masih kurang baik.
- c. Kurangnya inisiatif dalam menyelesaikan tugas.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya dapat dirumuskan masalah, sebagai berikut :

1. Bagaimana tanggapan karyawan perusahaan tentang tingkat *Employee Engagement* pada PT Rebinmas Jaya
2. Tanggapan karyawan tentang tingkat Kinerja Karyawan pada PT Rebinmas Jaya
3. Tanggapan karyawan tentang tingkat Kepuasan Kerja karyawan pada PT Rebinmas Jaya
4. Seberapa besar pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan pada PT Rebinmas Jaya
5. Seberapa besar pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada PT Rebinmas Jaya Belitung

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka dapat diperoleh tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa.

1. Tanggapan karyawan tentang tingkat *Employee Engagement* pada PT Rebinmas Jaya.
2. Tanggapan karyawan tentang tingkat Kinerja Karyawan pada PT Rebinmas Jaya.
3. Tanggapan karyawan tentang tingkat Kepuasan Kerja karyawan pada PT Rebinmas Jaya.
4. Besarnya pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan pada PT Rebinmas Jaya.

5. Besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Rebinmas Jaya.

1.4 Kegunaan Penelitian

Dari penelitian ini penulis mengharapkan agar dapat menambah pengetahuan khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia. Dan penulis berharap dari penelitian ini dapat memberikan manfaat sesuai dengan tujuan penelitian ini.

Dibawah ini terdapat kegunaan-kegunaan penelitian ini baik kegunaan teoritis dan kegunaan praktis sebagai berikut :

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini ditujukan untuk menguji apakah variabel *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja. Hasil penelitian inilah yang diharapkan dapat memberikan kontribusi secara praktis maupun teoritis

1.4.2 Kegunaan Praktis

Secara praktis manfaat dan kegunaan dalam penelitian ini dapat menambah informasi dan masukan mengenai topik penelitian ini adapun kegunaannya sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Hasil ini diharapkan menambah pengetahuan, pengalaman tersendiri dan dapat dijadikan bahwa studi perbandingan antara teori yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan dengan praktek yang ada selama penelitian.

2. Bagi Perusahaan

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dalam menangani permasalahan yang berkaitan dengan *employee engagement* dan kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan.
 - b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan *employee engagement* dan kepuasan kerja guna mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara optimal.
 - c. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan kepada perusahaan mengenai pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, sehingga dapat dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan yang lebih efektif dan strategis.
3. Bagi Pihak Lain
- a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait *employee engagement*, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.
 - b. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan atau rujukan bagi peneliti selanjutnya yang melakukan penelitian sejenis mengenai pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.
 - c. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi para pembaca dan akademisi yang akan melakukan penelitian pada bidang yang sama, khususnya terkait hubungan antara *employee engagement*, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan

