

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi suatu perusahaan untuk tetap dapat bertahan. SDM mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun dalam suatu perusahaan tersebut banyak didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan SDM yang handal, kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Melalui pemanfaatan SDM yang efektif dan efisien, diharapkan dapat terus bertahan di arena persaingan yang kian sengit untuk memperoleh hasil terbaik yaitu kesuksesan perusahaan dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan (Karnaya, 2022).

Sebuah perusahaan dapat dikatakan meraih kesuksesan apabila telah mencapai tujuan dari perusahaan tersebut. Hal ini tidak terlepas dari dukungan para karyawan dalam bekerja. Berjalan atau tidaknya suatu perusahaan tergantung dari tindakan sumber daya manusia itu sendiri. Begitu juga maju dan tidaknya suatu perusahaan, karena sebaik-baiknya sistem informasi yang digunakan, jika tidak dioptimalkan oleh sumber daya manusia maka hanya akan menjadi suatu kesia-siaan. Tipe sumber daya manusia yang sangat berguna bagi perusahaan adalah individu yang memiliki keterikatan terhadap pekerjaannya (Drajat & Maulyan, 2020).

Jika diperhatikan dari konsep *engagement* itu sendiri, *engagement* adalah sebuah kondisi dimana para karyawan memiliki rasa kepemilikan terhadap

pekerjaan atau organisasi yang ditempati, dimana nantinya ketika karyawan merasa *engage* terhadap instansi yang ditempati maka mereka akan berusaha keras dalam menginvestasikan kerja mereka bagi kerir pribadi dan juga perusahaan. Karyawan yang *engage*, ketika bekerja mereka akan antusias dan energik. *Engagement* dapat menjadi energi psikis bagi karyawan, energi psikis memberikan gambaran yang kuat pada ide karyawan. Disimpulkan bahwa siapapun yang menerapkan energi psikis dan memberikan fokus dengan baik di dalamnya maka karyawan akan terpancing untuk mengeluarkan ide-ide kreatifnya (Hakim, 2018).

Menurut Kahn dalam Paramarta dan Kasih (2018) "*employee engagement* adalah bentuk multidimensional dari aspek emosi, kognitif, dan fisik karyawan yang saling terikat". *Employee engagement* adalah rasa keterikatan secara emosional antara pekerjaan dan perusahaan, termotivasi dan mampu memberikan kemampuan terbaik mereka untuk membantu dalam serangkaian manfaat nyata bagi perusahaan dan individu. Hal ini sangat membantu untuk melihat *employee engagement* sebagai cara kerja yang dirancang untuk memastikan bahwa karyawan berkomitmen untuk tujuan dan nilai-nilai perusahaan mereka, termotivasi untuk memberikan kontribusi bagi keberhasilan perusahaan, dan pada saat yang sama agar mampu meningkatkan rasa kesejahteraan diri. Ketika karyawan sudah terikat (*engage*) dengan suatu perusahaan maka karyawan akan memiliki suatu kesadaran terhadap tanggung jawabnya yang membuat karyawan akan memberikan seluruh kemampuannya kepada suatu perusahaan.

Employee engagement atau keterikatan dalam aktivitas-aktivitas kerja penting untuk diperhatikan karena dengan adanya keterikatan karyawan akan

menyebabkan mereka dapat bekerjasama, baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama rekan kerja. Salah satu cara yang dapat dipakai untuk melakukan keterikatan karyawan adalah dengan memancing partisipasi atau keterikatan mereka dalam berbagai kesempatan dalam membuat keputusan. Keterikatan karyawan dapat memberi motivasi kepada para karyawan dengan cara meningkatkan peluang pertumbuhan, tanggung jawab, dan keterikatan dalam pekerjaan itu sendiri. Kesuksesan suatu perusahaan tergantung pada kinerja karyawannya, *employee engagement* adalah tingkat kewajiban dan keterikatan karyawan terhadap perusahaan dan nilai-nilai yang ada di dalam perusahaan dan digunakan untuk mengukur hubungan karyawan dengan perusahaannya (Puteri, 2021), sehingga *employee engagement* sangat penting dalam suatu perusahaan.

Adapun salah satu contoh *employee engagement* yang terjadi pada PT.Massindo Solaris Nusantara, dimana berdasarkan hasil prasurvey peneliti melakukan wawancara dengan HRD PT. Massindo Solaris Nusantara dijelaskan bahwa pada PT. Massindo Solaris Nusantara terdiri dari 3 divisi yaitu: Dijelaskan bahwa tiap koordinator dalam divisi selalu memberikan arahan mengenai pekerjaan anggotanya. Misalnya jika satu divisi sedang memiliki banyak pekerjaan atau kekurangan anggota maka dapat meminta bantuan dari divisi lain untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Sehingga dapat di simpulkan bahwa keterikatan antar karyawan pada PT. Massindo Solaris Nusantara cukup baik, hal ini dapat dilihat dari interaksi antar karyawan yang saling memberi semangat dalam bekerja, saling membantu dan saling mengarahkan mengenai hal-hal yang belum dimengerti. Oleh karena itu, dalam kaitannya dengan *employee engagement* dalam suatu perusahaan perlu

diketahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya *employee engagement*.

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi *employee engagement* adalah kerja sama tim. Menurut Sari (2021) Kerja sama tim adalah sekelompok orang dengan kemampuan, pengalaman, talenta serta latar belakang yang berbeda, yang bersatu dan bersama-sama untuk mencapai tujuan. Kerja sama tim juga merupakan sebuah proses bekerja dalam suatu kelompok dengan berbagai tanggungjawab, lurus dalam mencapai tujuan, fokus dalam tugas, masa depan dan komunikasi yang intens dan positif. Keadaan tim kerja yang baik dalam suatu perusahaan akan menimbulkan kondisi yang menyenangkan bagi karyawan dalam bekerja. Dengan adanya tim kerja yang baik pada suatu perusahaan maka akan menghasilkan kondisi kerja yang menyenangkan antar karyawan, sehingga akan menciptakan *engagement employee* yang baik dalam suatu organisasi tersebut.

Hasil penelitian Nelson (2022); Susanto *et al.*, (2016); dan Setyawan *et al.*, (2021) menunjukkan bahwa tim kerja berpengaruh terhadap *employee engagement* berbanding terbalik dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wahyono (2022) dan Novendi (2023) menunjukkan bahwa kerja sama tim tidak berpengaruh terhadap *employee engagement*.

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi *employee engagement* adalah *motivation*. Motivasi merupakan faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Motivasi merupakan sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Diberikannya motivasi kepada karyawan atau seorang tertentu saja mempunyai tujuan, mendorong semangat dan gairah kerja karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja, meningkatkan produktifitas

kerja, mempertahankan loyalitas dan kestabilan, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik (Paramarta & Kasih, 2018). Menurut Junengsih *et al.*, (2022) dukungan dan dorongan perusahaan juga kepercayaan yang diberikan terhadap karyawan akan membentuk keterikatan kerja pada karyawan. Semakin tinggi dukungan instansi terhadap karyawan, maka semakin tinggi pula motivasi karyawan yang mau bekerja keras, terus berusaha meningkatkan kinerjanya, serta memiliki kepercayaan diri yang tinggi, oleh sebab itu semakin tinggi dukungan yang diberikan perusahaan, maka semakin tinggi pula motivasi karyawan. Sehingga *engagement* karyawan akan tinggi pula. Hal ini didukung oleh penelitiannya Junengsih *et al.*, (2022); Paramarta dan Kasih (2018); dan Indah *et al.*, (2022) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap *employee engagement*, namun berbanding terbalik dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fuad (2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap keterikatan karyawan.

Berdasarkan hasil pengamatan terhadap *gap research* yang belum konsisten serta didukung dengan kajian literatur sehingga mendorong peneliti untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai *employee engagement*. Adapun objek penelitian ini akan dilakukan pada PT. Massindo Solaris Nusantara yang bergerak dibidang *furniture*, dengan alasan untuk menguji dan menganalisis hal-hal yang mempengaruhi *employee engagement* dalam perusahaan tersebut. Oleh karena itu, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kerja Sama Tim dan Motivasi Kerja terhadap *Employee Engagement* pada PT. Massindo Solaris Nusantara Cabang Ternate”.

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah kerja sama tim berpengaruh terhadap *employee engagement*?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap *employee engagement*?
3. Apakah Kerja sama tim dan motivasi kerja berpengaruh terhadap *employee engagement*?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh kerja sama tim terhadap *employee engagement*
2. Untuk menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap *employee engagement*
3. Untuk menguji dan menganalisis bagaimanapengaruh kerja sama tim dan motivasi kerja berpengaruh terhadap *employee engagement*

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian diharapkan dapat menjadi sumbangan konseptual bagi akademika khususnya pada ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) mengenai pengaruh kerja sama tim dan motivasi kerja terhadap *employee engagement*. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan motivasi bagi peneliti selanjutnya mengenai pengaruh kerja sama tim dan motivasi kerja terhadap *employee engagement* dalam rangka mengembangkan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM).

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi bagi PT. Massindo Solaris Nusantara Cabang Ternate sebagai bahan pertimbangan dan masukan dalam meningkatkan komitmen perusahaan setiap karyawannya.