

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan berupaya menjaga karyawan potensial agar kegiatan operasional perusahaan dapat berjalan dengan baik sehingga tujuan organisasi dapat dicapai dengan lebih mudah dan efisien. Sumber daya manusia yang kompeten dan sesuai pada bidangnya akan memberikan efek positif pada peningkatan kinerja. Kinerja merupakan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai target yang telah ditetapkan. Untuk mencapai kinerja terbaik, perusahaan melakukan upaya yang terbaik misalnya dengan melakukan analisa pekerjaan dan proses seleksi agar penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan dan keahliannya, pemberian kompensasi yang kompetitif, pemberian dukungan dan apresiasi dari organisasi maupun dari pemimpin, adanya kepastian untuk jenjang karir yang lebih tinggi, maupun pemberian beberapa fasilitas penunjang lainnya.

Selain itu, aspek lain yang tak kalah penting sebagai upaya peningkatan kinerja ialah memperhatikan *employee engagement*. *Employee engagement* merupakan suatu upaya yang dilakukan perusahaan untuk menumbuhkan rasa keterlibatan dan rasa keterikatan karyawan pada perusahaan guna menjaga karyawan agar tetap memberikan kinerja terbaiknya. Dengan memberikan kesempatan pada karyawan misalnya melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, hal ini dapat menumbuhkan rasa percaya diri, perasaan tanggungjawab dan perasaan diakui bahwa karyawan berperan penting dalam perusahaan.

Namun, fenomena yang muncul adalah rasa keterlibatan karyawan (*employee engagement*) pada perusahaan masih rendah. Berdasarkan survei yang dilakukan lembaga riset bernama Gallup yang menyelenggarakan survei pada 94 negara terkait

*work engagement* dengan menggunakan data tahun 2011 sampai 2012 diperoleh hasil bahwa hanya 8% karyawan yang masuk dalam kategori *engaged*. Sisanya sebesar 77% karyawan di Indonesia masuk dalam kategori *not engaged*. Fenomena minimnya rasa terikat (*not engaged*) ini terjadi akibat banyaknya tuntutan pekerjaan, jam kerja yang padat, lingkungan kerja yang kurang mendukung sehingga timbul perasaan bosan hingga kehilangan semangat dalam bekerja. Faktor lain yang menyebabkan rendahnya *employee engagement* adalah ketidakmampuan pegawai untuk menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi (*Work Life Balance*).

Upaya lain yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memperhatikan penerapan *work life balance*. Di era modern globalisasi saat ini fenomena *work life balance* menjadi topik yang hangat dibicarakan di dunia kerja, khususnya pada karyawan milenial. Maraknya pembahasan isu *mental health* (kesehatan mental) belakangan ini, tanpa sadar mampu meningkatkan kesadaran dan kepedulian karyawan untuk tak hanya mementingkan kesehatan secara fisik, melainkan penting juga menjaga kesehatan secara mental. Di lingkungan kerja dengan segala tuntutan deadline pekerjaan dan persaingan yang ada, seringkali memicu kelelahan dalam bekerja. Tak hanya lelah secara fisik tetapi lelah secara pikiran maupun emosional sebab seringkali karyawan bekerja seperti 'robot' atau 'mesin' yang dituntut untuk melakukan pekerjaan terus-menerus dengan tenggat waktu yang relatif singkat dan dituntut menghasilkan pekerjaan yang maksimal.

Hal tersebut dapat menimbulkan permasalahan lain seperti muncul gangguan kecemasan, bosan, kehilangan semangat dalam bekerja hingga stress berkepanjangan. Oleh karena itu, *work life balance* menjadi suatu kebutuhan yang terus diupayakan setiap karyawan agar tetap waras baik secara fisik maupun mental. *Work life balance* (keseimbangan kehidupan kerja) adalah kemampuan individu dalam memenuhi pekerjaan dan komitmen pada keluarga maupun tanggungjawab lain diluar pekerjaan dan kegiatan lainnya (Delecta, 2011). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Putri & Purnamasari, 2021) mendapatkan hasil bahwa semakin tinggi kemampuan

*work life balance* karyawan maka semakin tinggi juga kinerja yang diberikan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Permasalahan yang dialami karyawan pada PT. Klapanunggal Permata Energi ialah kurangnya rasa keterlibatan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Fakta yang diperoleh yaitu sebagian karyawan melakukan pekerjaannya karena sebatas menyelesaikan yang menjadi kewajiban dan tanggungjawabnya. Bukan karena adanya rasa terlibat (*engaged*) dalam pekerjaannya. Hal ini terjadi umumnya disebabkan karena kemampuan beradaptasi yang rendah seperti beberapa karyawan merasa tidak mampu beradaptasi bekerja dibawah tekanan tuntutan target dan sebagian karyawan merasa kurang bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan. Padahal keterlibatan karyawan (*employee engagement*) menjadi salah satu faktor yang menentukan peningkatan atau penurunan kinerja pada PT. Klapanunggal Permata Energi.

Sedangkan di sisi lain, permasalahan *work life balance* yang dialami karyawan ialah kurangnya kemampuan karyawan dalam mengatur waktu antara kewajibannya dalam pekerjaan dengan kehidupan pribadi maupun keluarganya. Dari hasil data yang diperoleh, sulitnya menerapkan *work life balance* bagi karyawan disebabkan oleh tuntutan pekerjaan yang begitu banyak, yang mengakibatkan menyita banyak waktu dan pikiran. Sehingga beberapa karyawan merasa sulit menyelesaikan pekerjaan karena memikirkan hal-hal di luar pekerjaan. Hal ini terjadi karena waktu yang dihabiskan di pekerjaan lebih banyak daripada waktu untuk menjalankan kehidupan pribadi, sehingga tak jarang karyawan mengabaikan kepentingan pribadinya dan mengutamakan pekerjaannya. Untuk itu penting sekali berupaya menerapkan *work life balance* bagi karyawan agar dapat mengurangi perasaan lelah maupun jenuh akan pekerjaan sehingga terhindar dari stress, depresi maupun penyakit mental dan fisik lainnya.

Dengan tingkat *Employee engagement* (keterlibatan karyawan) yang masih rendah dan *work life balance* (keseimbangan kehidupan kerja) yang masih terus

diupayakan karyawan, kedua hal tersebut merupakan aspek penting yang dapat menentukan penurunan maupun peningkatan pada kinerja perusahaan. Untuk itu baik dari karyawan maupun perusahaan harus saling bekerjasama agar menghasilkan kinerja terbaik bagi perusahaan. Dari karyawan hal yang perlu dilakukan ialah terus berupaya memberikan kontribusi terbaik, meningkatkan kesadaran diri bahwa segala upaya dan kontribusi yang karyawan berikan memberikan peranan penting bagi perusahaan dan didukung dengan peran dari perusahaan yaitu memberikan dukungan dan apresiasi atau penghargaan yang sesuai kepada karyawan agar hak dan kewajiban antara karyawan dan perusahaan sama-sama terpenuhi dengan baik. Berdasarkan fenomena yang terjadi maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Employee Engagement* dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Klapanunggal Permata Energi di Bogor”**

### **1.2 Pembatasan Masalah**

Dalam penelitian ini dilakukan pembatasan masalah agar penelitian dapat berfokus pada sasaran yang tepat untuk menghindari pembahasan yang terlalu luas. Pembatasan masalah dalam penelitian ini yaitu bagaimana kondisi dan berapa besarnya pengaruh *employee engagement* dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan pada PT. Klapanunggal Permata Energi. Penulisan ini dibatasi pada pelaksanaan waktu 4 bulan yaitu dari bulan Mei sampai dengan Agustus 2022.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan pemaparan pembatasan masalah diatas, didapatkan beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada PT. Klapanunggal Permata Energi?

2. Bagaimana pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan pada PT. Klapanunggal Permata Energi?
3. Apakah *employee engagement* dan *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Klapanunggal Permata Energi?
4. Berapa besarnya pengaruh *employee engagement* dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan pada PT. Klapanunggal Permata Energi?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan diatas, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisa pengaruh *employee engagement* (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Klapanunggal Permata Energi
2. Untuk menganalisis pengaruh *work life balance* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Klapanunggal Permata Energi
3. Untuk menguraikan pengaruh *employee engagement* (X1) dan *work life balance* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Klapanunggal Permata Energi
4. Untuk menghitung besarnya pengaruh *employee engagement* (X1) dan *work life balance* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Klapanunggal Permata Energi

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

1. Manfaat akademis

Merupakan salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana strata 1 di Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan Jakarta.

2. Manfaat teoritis

Untuk masa mendatang, diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk penyempurnaan penelitian selanjutnya.

### 3. Manfaat praktis

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi media saran bagi organisasi terutama dalam meningkatkan dan mengevaluasi *employee engagement* dan *work life balance* agar kinerja karyawan pada PT. Klapanunggal Permata Energi mengalami peningkatan.

