

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG MASALAH

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting bagi keberlangsungan suatu organisasi. Posisi sumber daya manusia dalam dunia bisnis kini semakin penting. Semua aktivitas organisasi digerakkan oleh sumber daya manusia sehingga dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia adalah aset yang paling berharga. Meskipun semua faktor produksi tersedia, tanpa peran manusia, tujuan organisasi tidak akan terwujud. Organisasi yang ingin bertahan perlu mengembangkan kualitas sumber daya manusianya. Sumber daya manusia yang berkualitas diharapkan dapat bekerja secara produktif. Agar dapat bekerja secara optimal, organisasi perlu mempertimbangkan employee engagement dan karakteristik pekerjaan masing-masing karyawan.

Kualitas kerja adalah bukti yang dapat dikenali dari berbagai pekerjaan yang dianggap dapat memberdayakan kecukupan individu di tempat kerja. Pekerjaan yang membutuhkan jumlah kemampuan yang berlebihan dan memiliki tingkat kerumitan yang signifikan dapat mengecewakan perwakilan. Lagi pula, pekerjaan yang berulang-ulang bisa membuat perwakilan menjadi kelelahan.

Inspirasi adalah dorongan utama bagi seseorang untuk berkontribusi sebanyak mungkin yang diharapkan untuk pencapaian organisasi dalam mencapai tujuannya karena mencapai tujuan otoritas berarti mencapai tujuan individu individu dari organisasi yang bersangkutan. Inspirasi akan mendorong seorang perwakilan untuk melacak ketukan terbaik dalam pamerannya, dengan tujuan agar karyanya akan bertambah. Ini akan sangat mempengaruhi organisasi.

Employee engagement adalah sensasi dari perwakilan yang sadar akan hubungannya dengan pekerjaan dan akan berusaha mengerjakan pekerjaannya untuk membantu asosiasi. Secara konsisten, perasaan ini akan sangat mempengaruhi pameran setiap pekerja. Perasaan ini akan membuat tujuan organisasi lebih mudah dicapai dan

pembagian wilayah kerja pendudukan lebih layak. Selanjutnya, pameran akan diperbesar dengan asumsi bahwa perwakilan memiliki inspirasi yang tinggi.

Keanehan yang terkait dengan komitmen perwakilan dan inspirasi kerja sering ditemukan di organisasi yang bergerak di bidang administrasi dan industri. Salah satunya di PT Krama Yudha Tiga Berlian motor cabang Sun Star motor Mitsubishi Malang Singosari. PT Krama Yudha Tiga Berlian motor adalah bisnis milik pribadi yang bergerak di bidang pertukaran. Aksi yang diselesaikan adalah penawaran item kendaraan dari merek Mitsubishi. Untuk melayani klien secara ideal, perwakilan memiliki kapasitas dan eksekusi yang hebat. mempertimbangkan pentingnya komitmen yang dibuat oleh perwakilan, administrasi berusaha untuk fokus pada persyaratan pekerja.

Dalam kasus kinerja karyawan yang tidak sesuai dengan ekspektasi perusahaan terdapat beberapa kemungkinan yang bisa perusahaan lakukan, diantaranya memecat atau mempertahankan karyawan dengan memberikan diklat yang sesuai agar kinerja dari karyawan yang bersangkutan dapat ditingkatkan. Menurut Lewiuci dan Mustamu, *vigor, dedication, absorption (Employee engagement)* secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. sementara menurut Firdaus, *Work engagement* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi meningkatkan kinerja karyawan tidaklah mudah karena kinerja karyawan akan lebih mudah untuk dipacu jika variabel yang mempengaruhi kinerjanya dapat dirasakan oleh masing-masing karyawan.

Princes Grace Lewiuci dan Ronny H Mustamu (2016), menemukan dalam penelitiannya bahwa *vigor, dedication, dan absorption (employee engagement)* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. sedangkan Rizqi Raffi Firdaus (2019) menemukan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Maria oktavianus (2021), menemukan bahwa motivasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. sedangkan Rina handayani (2021), menemukan bahwa motivasi diri berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan beberapa literatur diatas peneliti tertarik untuk meneliti lebih dalam mengenai “pengaruh *Employee engagement* dan motivasi diri terhadap kinerja karyawan pada PT. Krama yudha tiga berlian motor mitsubishi cabang singosari, dengan variabel karakteristik pekerjaan sebagai variabel *moderating*”.

1.2 PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat dirumuskan beberapa masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi diri terhadap kinerja karyawan ?
3. Bagaimana *employee engagement* dapat memoderasi pengaruh Karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan ?
4. Bagaimana *Employee engagement* dapat memoderasi pengaruh motivasi diri terhadap kinerja karyawan ?

1.3 TUJUAN

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan
2. Menganalisis pengaruh motivasi diri terhadap kinerja karyawan
3. Menganalisis bagaimana *Employee engagement* dapat memoderasi pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan
4. Menganalisis bagaimana *Employee engagement* dapat memoderasi pengaruh terhadap kinerja karyawan

1.4 MANFAAT PENELITIAN

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan akan membawa manfaat bagi banyak pihak, diantaranya sebagai berikut :

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi wawasan tambahan khususnya mengenai topik yang dibahas dalam penelitian.

b. Manfaat Praktis

1. Sebagai referensi dalam pelayanan, dapat menjadi tolak ukur kualitas kinerja karyawan yang baik.
2. Sebagai referensi, literasi pendukung dan inspirasi bagi para cendekia dalam mencetuskan ide dan gagasan dalam penelitian selanjutnya.

Penelitian ini juga dapat dipergunakan oleh masyarakat luas sebagai referensi dan wawasan tambahan.