

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Saat ini keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya memiliki hubungan erat dengan sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut. Dapat dilihat bahwa sumber daya manusia adalah komponen yang penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada karyawan sebagai sumber daya manusia dan sudah menjadi kewajiban pemilik perusahaan untuk memandang sumber daya manusia lebih dari sekedar asset perusahaan. Hal ini dimaksudkan agar kualitas kinerja karyawan dapat tercapai yang mengacu pada kualitas sumber daya manusia.

Melihat keberadaan sumber daya manusia yang sangat penting di era global saat ini, perusahaan dapat bertahan dalam persaingan dengan memiliki sumber daya manusia yang kompetitif. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Ketika karyawan bekerja secara produktif dan professional maka kinerja yang dikerjakan diharapkan akan tercapai sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan dalam perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi diharapkan dapat mengerjakan tugasnya dengan tanggung jawab, cekatan dan mampu menggunakan kemampuannya dengan efektif dan efisien. Meningkatnya kinerja karyawan diharapkan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja perusahaan.

Dalam pengelolaan sumber daya manusia diperlukan cara yang optimal agar sumber daya manusia dapat bekerja secara efektif di dalam organisasi. Salah satu hal yang penting untuk diperhatikan bagi organisasi adalah *employee engagement* karena keterikatan karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi dapat berdampak kepada setiap individu dan perkembangan organisasi. Secara umum *employee engagement* dapat diartikan sebagai tingkat keterikatan yang dimiliki karyawan terhadap organisasi dan nilai-nilai yang dijalankan di dalam organisasi. Karyawan yang terikat dengan organisasi adalah karyawan yang benar-benar merasa terlibat

dan memiliki antusias akan pekerjaan di dalam organisasi. Keterikatan merupakan keinginan untuk berkontribusi terhadap keberhasilan perusahaan, yaitu pada kondisi karyawan yang ingin berusaha keras untuk menuntaskan pekerjaannya dan menggunakan segenap pikiran dan energinya. Hal ini jelas dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dihasilkan. Keterikatan karyawan dianggap menjadi sebagai pengantar kesuksesan organisasi di pasar yang kompetitif seperti saat ini.

Schiemann (2010:41) mengatakan bahwa karyawan yang memiliki *engagement* melebihi karyawan yang sudah puas atau sekedar berkomitmen kepada suatu perusahaan. Ketika seorang karyawan telah merasa terikat terhadap organisasi maka karyawan tersebut akan merasa puas dan dapat berkomitmen terhadap organisasi serta memberikan dampak lebih untuk kemajuan perusahaan.

Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan adalah salah satu faktor yang penting yang dapat menilai kemajuan suatu perusahaan. Karyawan akan dapat bekerja lebih giat ketika mereka merasa terikat secara psikologis di dalam perusahaan. *Employee engagement* merupakan salah satu faktor yang akan membawa pada keberhasilan jika karyawan dapat dikelola dengan baik secara konsisten. Schiemann (2011:30) mengartikan *engagement* (keterikatan) sebagai energi atau motivasi dari karyawan untuk membantu perusahaan tersebut mencapai tujuannya. *Employee engagement* dianggap sebagai faktor penting yang melekat pada tenaga kerja yang sehat di dalam perusahaan.

Saat ini banyak perusahaan menghadapi perkembangan teknologi yang sangat pesat, persaingan yang ketat, dan perubahan globalisasi. Perkembangan ini berdampak kepada terjadinya perubahan lingkungan organisasi yang cepat dan sering tidak dapat diperkirakan. Melihat situasi seperti itu, kemampuan untuk berubah secara terus-menerus menjadi sangat penting di dalam perusahaan yang membuat perusahaan harus menjalankan budaya adaptif (*adaptive culture*), suatu budaya yang dapat melakukan adaptasi yang membuat karyawan juga memiliki kemampuan untuk dapat beradaptasi di dalam organisasi.

Perilaku adaptif merupakan kemampuan individu untuk beradaptasi di dalam organisasi. Adaptasi adalah proses yang harus dihadapi setiap karyawan

ketika bekerja di suatu tempat. Proses adaptasi ini menjadi penentu kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya di dalam organisasi. Dalam beberapa kasus, perilaku adaptif karyawan dapat menjadi penentu masa depan karyawan di suatu perusahaan. Bila karyawan dapat berhasil beradaptasi maka karirnya akan baik kedepannya.

Adaptasi secara sederhana dapat diartikan sebagai sebuah penyesuaian yang dibuat dalam sebuah perjalanan dari suatu proses (Vickers dan Sword, 2008). Kemampuan adaptasi menunjukkan kesiapan dan kemampuan dari karyawan. Melihat adanya perubahan-perubahan yang terjadi disekitar perusahaan maka perusahaan memerlukan kemampuan adaptasi.

Adaptasi yang dilakukan perusahaan akan menuntut karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut untuk beradaptasi dan dapat bertahan atau berhasil melalui berbagai penyesuaian. Keberhasilan adaptasi yang dilakukan perusahaan ditentukan oleh sikap kepemilikan individu terhadap perusahaan tersebut. Sebaliknya adaptabilitas organisasi berpengaruh pada komitmen organisasional dari karyawannya (Liu et al, 2010).

PT Kaltim Prima Coal (KPC) adalah salah satu perusahaan yang menghasilkan tambang batu bara terbesar di Indonesia. KPC bergerak di bidang pertambangan serta pemasaran batu bara yang dipasarkan untuk para pelanggan baik dari pasar ekspor maupun domestik. Kantor pusat berada di Sangatta, Kabupaten Kutai Timur, Propinsi Kalimantan Timur dan kantor perwakilan di Jakarta, Samarinda, dan Balikpapan, KPC mengelola area konsesi pertambangan dengan luas mencapai 90.938 hektar. Dengan didukung oleh lebih dari 5.200 orang karyawan dan 21.500 personel dari kontraktor dan perusahaan terkait, KPC mampu mencapai kapasitas produk batubara mencapai lebih dari 50 juta ton per tahun.

Melihat banyaknya departemen di dalam PT Kaltim Prima Coal, penulis menggunakan departemen Store Inventory Control sebagai obyek penelitian. Penulis memilih departemen Store Inventory Control PT Kaltim Prima Coal karena penulis memilih departemen yang memiliki kedekatan dengan variabel yang akan diuji.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti terkait dengan variabel *employee engagement*, kemampuan adaptasi dan kinerja karyawan. Dari ketiga variabel tersebut, maka peneliti akan melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh *Employee Engagement* dan Kemampuan Karyawan untuk Beradaptasi di dalam Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Departemen Store Inventory Control PT. Kaltim Prima Coal)”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dari latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat ditarik rumusan masalahnya adalah :

- 1) Bagaimana pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan di departemen Store Inventory Control PT. Kaltim Prima Coal?
- 2) Bagaimana pengaruh kemampuan adaptasi di dalam organisasi terhadap kinerja karyawan di departemen Store Inventory Control PT. Kaltim Prima Coal?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Dari rumusan masalah yang telah penulis rumuskan sebelumnya bahwa tujuan penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan di departemen Store Inventory Control PT. Kaltim Prima Coal.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh kemampuan adaptasi di dalam organisasi terhadap kinerja karyawan di departemen Store Inventory Control PT. Kaltim Prima Coal.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan rujukan, bahan kajian teori, maupun sumber referensi bagi pihak-pihak seperti peneliti lain

maupun praktisi personalia. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan pengetahuan dan dapat digunakan sebagai informasi dalam bidang ilmu manajemen dalam hal kinerja karyawan yang berkaitan *employee engagement* dan kemampuan beradaptasi di dalam organisasi.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan terkait dengan kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menambah ilmu dan wawasan pengetahuan, serta membantu manajer dalam mempertimbangkan berbagai kebijakan mengenai *employee engagement*, kemampuan adaptasi di dalam organisasi, dan kinerja karyawan.