

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia menjadi persoalan utama dalam segala aktivitas di berbagai bidang, khususnya dalam kehidupan organisasi. Segala tindakan yang dilakukan dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh orang-orang yang tergabung dalam perusahaan. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang memiliki potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Untuk mencapai tujuan perusahaan, diperlukan karyawan yang berkinerja tinggi, jika perusahaan berkinerja baik maka akan mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Peningkatan kinerja karyawan mengarah pada perkembangan perusahaan, sehingga perusahaan melakukan berbagai cara untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Rivai dan Sagala (Priansa, 2018) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Berdasarkan hasil observasi peneliti, ditemukan bahwa adanya karyawan yang masih memiliki kinerja yang kurang baik. Hal ini menunjukkan masih adanya karyawan yang menghabiskan jam kerjanya dengan bersantai atau bercerita dan tidak semangat terhadap pekerjaan yang dilakukan. Peningkatan kinerja karyawan merupakan hal yang penting bagi perusahaan karena keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan. Menurut (Kasmiri, 2019) kinerja karyawan dipengaruhi oleh Kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, Komitmen, serta disiplin kerja. Dari berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut salah satunya kepemimpinan, *employee engagement* dan loyalitas ini merupakan faktor penting untuk diperhatikan karena jika sebuah perusahaan memiliki kepemimpinan yang baik, hal itu akan memacu antusiasme dan

kegiatan di tempat kerja, meningkatkan rasa dedikasi dan loyalitas di antara karyawan, dan menghasilkan *output* yang dihasilkan sesuai dengan harapan.

CV. Surya Nedika Isabella merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang produksi air mineral dalam kemasan (AMDK) yang terletak di Kabupaten Kuningan Jawa Barat. Dengan berbagai merek yang dihasilkan seperti, Asmi, Efata, Eva dan Arta. Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan ini, masih terdapat banyak kendala khususnya di dibagian kinerja dengan jumlah karyawan 90 orang. Hal ini dapat dilihat dari fenomena yang muncul yaitu menurunnya kinerja karyawan selama 3 tahun terakhir 2020-2022 yang ditetapkan CV Surya Nedika Isabella tidak tercapai dapat didukung dengan adanya data pada tabel berikut ini:

**Tabel 1. 1**

**Data Kinerja Karyawan CV Surya Nedika Isabella**

Kategori	Periode					
	2020	%	2021	%	2022	%
	Jumlah		Jumlah		Jumlah	
Amat Baik	29	32%	29	32%	27	30%
Baik	29	32%	30	33%	20	22%
Cukup	14	16%	12	13%	18	20%
Kurang	18	20%	19	21%	25	28%
Total	90	100%	90	100%	90	100%
Unsur Penilaian	1. Sasaran Kerja : Kuantitas, kualitas dan waktu. 2. Perilaku Kerja: Orientasi, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan.					

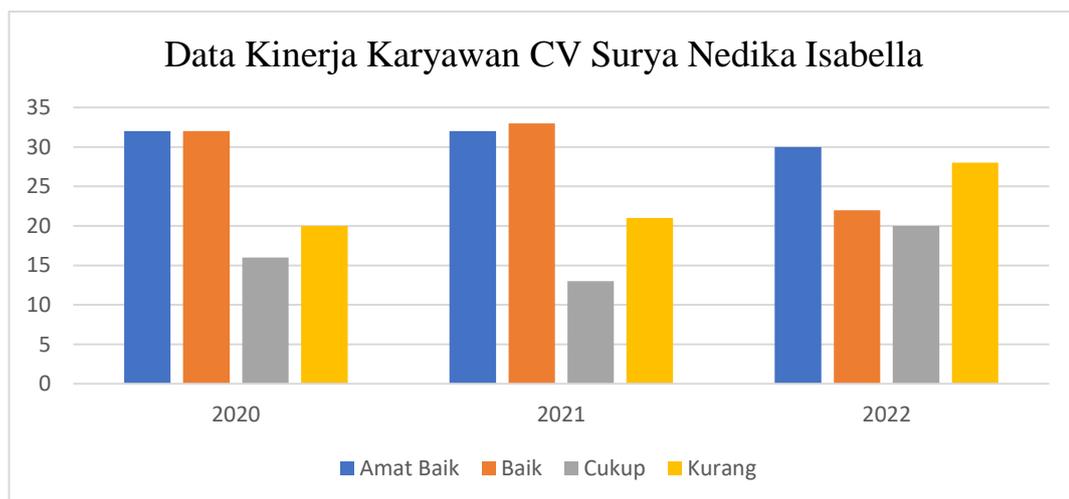
*Sumber Data: Supervisor CV Surya Nedika Isabella.*

Dari data table 1.1 diatas terlihat bahwa kinerja karyawan pada CV Surya Nedika Isabella Di tahun 2020 yaitu sebanyak 20% dalam kategori kurang, mengalami kenaikan sebesar 1% pada tahun 2021 yaitu sebanyak 21%, di tahun 2022 kembali mengalami kenaikan menjadi 28%, Selain itu kinerja karyawan

dengan kualifikasi kinerja cukup, mengalami peningkatan setiap tahunnya, pada tahun 2020 sebanyak 16% kemudian menurun pada tahun 2021 menjadi 13%, namun kembali mengalami kenaikan pada tahun 2022 menjadi 20%. Hal ini tentu tidak sesuai dengan harapan perusahaan karena perusahaan menargetkan kinerja minimal setiap karyawan adalah pada kategori cukup.

Kinerja karyawan CV Surya Nedika Isabella sebagaimana ditunjukkan pada tabel 1.1 dari tahun 2020 sampai tahun 2022 dapat diketahui bahwa masih ditemukan karyawan yang memiliki kinerja kurang, setiap tahunnya, bahkan sejak tahun 2020 mengalami penurunan.

Berdasarkan tabel 1.1 di dapat digambarkan grafik sebagai berikut:



**Gambar 1. 1**

### **Data Kinerja Karyawan CV Surya Nedika Isabella**

Dari gambar 1.1, dapat dilihat bahwa rata-rata penilaian kinerja karyawan diambil dari 4 unsur penilaian kinerja yaitu sangat baik, baik, cukup dan kurang. Dari semua kategori penilaian kinerja, dapat terlihat bahwa selama 3 tahun terakhir mengalami penurunan khususnya pada kategori cukup dan kurang, dengan nilai terendah pada tahun 2022 pada kategori cukup sebesar 20% dan kategori kurang sebesar 28%.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah dengan adanya kepemimpinan, perusahaan akan berjalan dengan baik, ketika peran

kepemimpinan dalam sebuah organisasi atau perusahaan itu dijalankan dengan sebaik-baiknya dan penuh tanggung jawab. Namun sebaliknya, jika peran kepemimpinan tidak dilaksanakan sesuai dengan aturan yang ada, maka akan timbul berbagai persoalan yang dapat menghambat atau mempengaruhi kinerja karyawan yang dipimpinnya. (Thoha, 2020) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Isvandiari & Idris, 2018). Marjaya & Pasaribu, 2019) memperlihatkan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Wahyuni (2017), *employee engagement* adalah hubungan yang menyangkut keterikatan karyawan terhadap komitmen perusahaan dan nilai perusahaan. *Employee engagement* dapat diartikan sebagai salah satu aspek yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Karyawan yang tidak memiliki rasa komitmen yang kuat mempunyai pengaruh yang besar terhadap baik atau buruknya kinerja suatu perusahaan. Maka dari itu, dengan adanya rasa keterikatan yang melekat pada diri karyawan akan menumbuhkan rasa antusias pada saat melakukan pekerjaan sehingga akan terdorong untuk melakukan suatu pekerjaan dengan kinerja terbaik yang nantinya akan berdampak pada kinerja karyawan selanjutnya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Agnes Wahyu Handoyo, 2017) menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Wahyu Arista & Kurnia, 2019) memperlihatkan juga bahwa *employee engagement* tidak berdampak pada kinerja.

Loyalitas juga tidak kalah pentingnya bagi perusahaan, karena loyalitas karyawan merupakan rasa kesetiaan atau rasa tanggung jawab yang dimiliki karyawan terhadap perusahaannya sebagai bentuk dari apresiasi yang diberikan perusahaan ke karyawannya. (S.P Hasibuan, 2017) loyalitas karyawan yaitu bentuk kesetiaan dari karyawan yang dicerminkan oleh kesediaan karyawan dalam menjaga dan membela perusahaan didalam maupun diluar pekerjaan dari orang-orang yang tidak mengetahui yang terdapat di perusahaan tersebut. Hal ini sesuai

dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ningrum & Pambudi, 2021) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa loyalitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan menurut (Letsoin & Ratnasari, 2020) menyatakan bahwa loyalitas karyawan tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, *Employee Engagement* Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Surya Nedika Isabella”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah kepemimpinan, *employee engagement* dan loyalitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Surya Nedika Isabella?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan yang dipersepsikan oleh karyawan di CV Surya Nedika Isabella terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimana pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan CV Surya Nedika Isabella?
4. Bagaimana pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan CV Surya Nedika Isabella?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan ruang lingkup permasalahan sebagaimana dirumuskan diatas penelitian ini bertujuan:

1. Mengetahui dengan menganalisis pengaruh kepemimpinan, *employee engagement* dan loyalitas terhadap kinerja karyawan.
2. Mengetahui dengan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
3. Mengetahui dengan menganalisis pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan.
4. Mengetahui dengan menganalisis pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung yaitu:

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan yang bermanfaat bagi pembaca supaya dapat mengetahui dan memperkaya wawasan pengetahuan mengenai pengaruh signifikan dan tidak signifikan pada manajemen sumber daya manusia khususnya tentang kepemimpinan, *employee engagement*, loyalitas dan kinerja karyawan.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis bagi beberapa pihak yang terkait antara lain:

#### 1. Bagi Peneliti

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memperkaya pengetahuan dan memperkaya wawasan penulis khususnya dalam sumber daya manusia.

#### 2. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran dan masukan atau referensi yang positif bagi CV Surya Nedika Isabella. Dalam mengetahui pengaruh kepemimpinan, *employee engagement* dan loyalitas terhadap kinerja karyawan.