

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Di era persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut tidak hanya berinovasi pada produk dan layanan, tetapi juga dalam pengelolaan sumber daya manusia. Karyawan merupakan aset terpenting dalam organisasi karena mereka berperan langsung dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Keberhasilan organisasi dalam mencapai targetnya akan sangat dipengaruhi oleh sejauh mana perusahaan mampu mengelola, memotivasi, dan meningkatkan kualitas karyawannya agar dapat bekerja secara optimal dan berkontribusi penuh pada pencapaian visi dan misi organisasi.

Salah satu konsep penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah *employee engagement*. Konsep ini menggambarkan tingkat keterlibatan emosional, kognitif, dan fisik seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Menurut Schaufeli & Bakker (2010:10), *employee engagement* adalah kondisi positif yang ditandai dengan *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (keterlarutan dalam pekerjaan). Karyawan yang memiliki keterikatan tinggi cenderung menunjukkan motivasi, komitmen, serta energi lebih dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif terhadap berbagai indikator kinerja seperti kepuasan kerja, perilaku ekstra-peran, serta produktivitas kerja karyawan.

Di sisi lain, produktivitas kerja merupakan indikator utama dalam menilai kinerja karyawan. Produktivitas tidak hanya diukur dari jumlah pekerjaan yang

dapat diselesaikan (kuantitas), tetapi juga kualitas hasil kerja serta efisiensi waktu yang digunakan. Menurut Sutrisno (2019), produktivitas merupakan perbandingan terbaik antara hasil yang dicapai (*output*) dengan sumber daya yang digunakan (*input*). Dengan demikian, karyawan yang produktif adalah mereka yang mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar mutu dan waktu yang ditetapkan perusahaan. Peningkatan produktivitas kerja merupakan tujuan utama setiap organisasi karena berkaitan langsung dengan daya saing perusahaan di pasar.

Fenomena yang terjadi di berbagai perusahaan, termasuk pada Toserba Gunasalma Kawali, penelitian ini dilaksanakan di Toserba Gunasalma Kawali yang berlokasi di Jl. Siliwangi No. 184, Linggapura, Kecamatan Kawali, Kabupaten Ciamis, Jawa Barat. Toserba Gunasalma merupakan salah satu pusat perbelanjaan modern yang melayani kebutuhan masyarakat sekitar, mulai dari produk fashion, food, hingga kebutuhan rumah tangga. Tempat ini memiliki sekitar 55 orang karyawan yang terbagi ke dalam berbagai bagian operasional. Aktivitas kerja yang beragam dan intens menuntut karyawan untuk memiliki keterikatan dan semangat kerja tinggi agar produktivitas tetap optimal. Oleh karena itu, Toserba Gunasalma Kawali menjadi lokasi yang relevan untuk meneliti hubungan antara *employee engagement* dengan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil pra survey diketahui bahwa produktivitas kerja karyawan Toserba Gunasalma Kawali masih belum optimal. Hasilnya disajikan pada tabel berikut :

Tabel 1. 1
Hasil Pra Survey Produktivitas Kerja

No	Pernyataan	Jawaban Pertanyaan					Hasil	
		STS	TS	KS	S	SS	Skor	(%)
Indikator Kuantitas Kerja								
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah banyak sesuai target	1	2	2	11	4	75	75%
Indikator Kualitas Kerja								
2	Hasil kerja saya sesuai dengan standar perusahaan	0	2	2	11	5	79	79%
Indikator Efisiensi Waktu								
3	Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	0	2	3	8	7	80	80%
Rata-rata							78	78%

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survey (2025)

Berdasarkan hasil pra survei pada Tabel 1.1, dapat diketahui bahwa rata-rata persentase produktivitas kerja karyawan Toserba Gunasalma Kawali adalah sebesar 78%, yang menunjukkan bahwa tingkat produktivitas karyawan tergolong cukup baik namun belum optimal. Hal ini terlihat dari beberapa indikator yang masih berada sedikit di bawah target yang diharapkan perusahaan. Indikator kuantitas kerja memperoleh persentase 75%, yang mengindikasikan bahwa sebagian karyawan belum sepenuhnya mampu menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah banyak sesuai target.

Kurang optimalnya produktivitas kerja karyawan salah satunya disebabkan masih lemahnya *Employee Engagement* pada Toserba Gunasalma Kawali, yang dapat dilihat pada hasil pra survey sebagai berikut :

Tabel 1. 2
Hasil Pra Survey *Employee Engagement*

No	Pernyataan	Jawaban Pertanyaan					Hasil	
		STS	TS	KS	S	SS	Skor	(%)
Indikator Keterikatan Emosional								
1	Saya merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan ini	0	1	3	11	5	80	80%
Indikator Keterlibatan Kognitif								
2	Saya memahami dengan jelas tujuan dan peran saya dalam pekerjaan	1	1	2	11	5	78	78%
Indikator Keterlibatan Fisik								
3	Saya tidak keberatan bekerja lebih keras jika dibutuhkan	1	0	4	9	6	79	79%
Rata-rata							79	79%

Berdasarkan hasil pra survei pada Tabel 1.2 dapat diketahui bahwa rata-rata persentasenya adalah 79%, yang menunjukkan bahwa tingkat *employee engagement* karyawan di Toserba Gunasalma Kawali tergolong cukup baik namun belum optimal. Hal tersebut disebabkan karena masih terdapat beberapa karyawan yang belum sepenuhnya memahami peran dan tujuan pekerjaannya serta belum menunjukkan semangat kerja yang maksimal. Kondisi ini dibuktikan dengan indikator keterlibatan fisik yang memperoleh nilai di bawah rata-rata yaitu 79%, menunjukkan bahwa masih ada karyawan yang belum bersedia bekerja lebih keras ketika dibutuhkan.

Kurangnya produktivitas kerja karyawan Toserba Gunasalma Kawali salah satunya disebabkan belum optimalnya *employee engagement*. Hal ini sejalan dengan pendapat Bakker & Demerouti (2008:209) yang menyatakan bahwa keterikatan karyawan (*employee engagement*) berhubungan positif dengan kinerja

dan produktivitas kerja. Selain itu, penelitian Schaufeli & Bakker (2010:10) juga menegaskan bahwa karyawan dengan tingkat *engagement* tinggi cenderung lebih produktif dan memiliki kontribusi yang lebih besar terhadap organisasi.

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, terlihat adanya kesenjangan antara keterikatan karyawan dengan hasil produktivitas kerja yang dicapai di Toserba Gunasalma Kawali. Oleh karena itu, Penulis tertarik untuk Melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul: “**Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Produktivitas Kerja (Suatu Studi Pada Karyawan Toserba Gunasalma Kawali)**”

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Sebagian karyawan belum memahami dengan jelas tujuan serta tanggung jawab pekerjaannya.
2. Antusiasme dan partisipasi karyawan dalam bekerja masih belum maksimal.
3. Rasa memiliki dan kebanggaan terhadap perusahaan belum terbentuk secara kuat.
4. Kualitas hasil kerja karyawan masih belum sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.
5. Jumlah pekerjaan yang diselesaikan belum mencapai target yang diharapkan.
6. Efisiensi waktu kerja belum optimal karena masih terdapat keterlambatan dalam penyelesaian tugas.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan sebelumnya maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana *employee engagement* pada Toserba gunasalma kawali?
2. Bagaimana produktivitas kerja karyawan pada Toserba gunasalma kawali?
3. Bagaimana pengaruh *employee engagement* terhadap produktivitas kerja karyawan pada Toserba gunasalma Kawali?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis:

1. *Employee Engagement* pada Toserba Gunasalma kawali.
2. Produktivitas kerja Karyawan pada Toserba Gunasalma Kawali.
3. Pengaruh *Employee Engagement* terhadap produktivitas kerja Karyawan pada Toserba Gunasalma kawali.

1.4 Manfaat Penelitian

Setelah penelitian selesai dilaksanakan, peneliti berharap akan adanya kegunaan pasca penelitian sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi untuk pengembangan ilmu pengetahuan, yaitu ilmu manajemen sumber daya manusia terutama yang berkaitan dengan *Employee Engagement* dan Produktivitas Kerja

1.4.2 Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan, Penelitian ini memberikan dasar ilmiah bahwa keterlibatan karyawan (*employee Engagement*), berkorelasi positif dengan output kerja, sehingga perusahaan dapat mengadopsi strategi yang lebih tepat untuk meningkatkan produktivitas
2. Bagi Karyawan, untuk menambah wawasan bahwa *employee engagement* sering diartikan dengan peluang untuk berkembang. Penelitian ini bisa memicu kebijakan yang mendukung pelatihan, promosi, dan pengakuan atas kinerja.
3. Bagi Lembaga/Fakultas, bisa menjadi dasar atau inspirasi untuk penelitian mahasiswa atau dosen selanjutnya yang lebih mendalam atau komparatif.