BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Peran sumber daya manusia sebagai salah satu aset terpenting perusahaan dapat dilihat melalui produktivitas tenaga kerja dan kualitas pekerjaan yang dilakukan. Oleh karena itu, kinerja karyawan merupakan hal yang patut mendapatkan perhatian yang signifikan dari perusahaan karena dapat menunjukkan *real value* yang dihasilkan, seperti : tingkat penjualan, jumlah produksi, tingkat kualitas, efesiensi biaya, dan profitabilitas (Maarif & Kartika, 2021).

Memahami pentingnya kinerja karyawan, banyak faktor yang dianggap mempengaruhi belum optimalnya kinerja karyawan di perusahaan. Menurut (Sucahyowati, 2020) kinerja karyawan dipengaruhi oleh keterlibatan kerja (*employee engagement*), keterlibatan kerja sebagai derajat kemauan untuk menyatukan dirinya dengan pekerjaan. Menurut (Winbaktianur & Sutono, 2019) kinerja karyawan dipengaruhi juga oleh kepemimpinan otentik (*authentic leadership*) diketahui dalam meningkatkan perilaku positif pemimpin, terbukti berpengaruh positif terhadap kepuasan dalam bekerja.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan pada Solotechnopark bahwa karyawan masih belum menunjukan kinerja yang optimal, karyawan masih rendah dalam menaati peraturan dan semakin meningkatnya jumlah keterlambatan menunjukan bahwa karyawan belum sepenuhnya *engaged* terhadap perusahaan sehingga hal tersebut dinilai mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan data yang telah dikumpulkan, pada bulan Juli 2023 presentase atau tingkat kehadiran adalah sebesar 99,47%, izin sebesar 0,53% dan keterlambatan selama enam jam dua belas menit. Presentase tersebut menurun pada bulan Agustus 2023, presentase kehadiran menurun menjadi 99,32%, izin sebesar 0,68% dan keterlambatan selama tujuh jam dua belas menit. Dan presentase kembali menurun pada bulan September

2023, presentase kehadiran menurun menjadi 98,26%, izin sebesar 1,74% dan keterlambatan selama sembilan jam. Selain itu, dari hasil wawancara dan hasil kuisioner yang dibagikan kepada karyawan Solotechnopark menunjukan bahwa atasan mereka masih kurang dalam melakukan evaluasi kinerja karena penilaian kinerja hanya dilakukan satu kali dalam setahun. Data lain yang menunjukan indikasi penurunan kinerja karyawan Solotechnopark dari data hasil survey kepuasan masyaraat terhadap pelayanan setiap triwulan yaitu pada triwulan 1 bulan Januari-Maret 2023 dengan nilai survey sebesar 88.23, nilai tersebut menurun pada triwulan II bulan April-Juni 2023 dengan nilai survey sebesar 88.12, dan pada triwulan III bulan Juli-September 2023 kembali menurun dengan nilai survey sebesar 87.80. Nilai tersebut masuk kedalam kategori tingkatan penilaian dengan hasil (B) baik dan belum mencapai tingkatan hasil (A) baik sekali, sehingga permasalahan tersebut menjadi tantangan Solotechnopark untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

Permasalahan kinerja karyawan Solotechnopark perlu mendapatkan perhatian dari perusahaan, salah satu solusi yang dapat dilakukan untuk memperbaiki kinerja adalah dengan melihat adakah pengaruh *employee engagement* dan *authentic leadership* terhadap kinerja karyawan. Ketika nilai *employee engagement* dan *authentic leadership* rendah, maka perusahaan perlu memperbaiki faktor *employee engagement* dan *authentic leadership* untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Salah satu metode yang dapat digunakan untuk melihat pengaruh terebut adalah menggunakan teknik analisis data *Partial Least Square* (PLS) dengan menggunakan bantuan perangkat lunak *Smart*PLS 3.2.9 karena teknik ini dapat menggunakan ukuran sampel yang fleksibel dengan jumlah sampel minimal yang harus dipenuhi adalah 30 sehingga model yang dibangun kompleks diyakini memiliki kemampuan untuk menganalisa hubungan antar variabel yang bersifat *multiple relationship* (Hair, 2011b), hal ini sesuai dengan kondisi jumlah responden sebanyak 46 yang merupakan keseluruhan jumlah karyawan Solotechnopark.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

a. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *employee engagement* terhadap kinerja karyawan Solo Technopark?
b. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *authentic leadership* terhadap kinerja karyawan Solo Technopark?
c. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *authentic leadership* terhadap *employee engagement*?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini, yaitu :

a. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan antara *employee engagement* terhadap kinerja karyawan Solo Technopark.
b. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan antara *authentic leadership* terhadap kinerja karyawan Solo Technopark.
c. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan antara *authentic leadership* terhadap *employee engagement*.

1.4. Batasan Masalah

Adapun batasan masalah pada penelitian ini yaitu, data yang digunakan dalam penelitian ini adalah rekap data absensi karyawan yang berasal dari Solotechnopark dari bulan Juli sampai bulan September 2023. Data lain yang digunakan dalam penelitian adalah data hasil survey kepuasan masyaraat terhadap pelayanan setiap triwulan selama survey kepuasan masyarakat di tahun 2023.

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

Secara Teoritis

Diharapkan penelitian ini berguna sebagai kontribusi dalam rangka memperkaya khasanah ilmu pengetahuan dan dapat menjadi bahan referensi ataupun bahan diskusi bagi mahasiswa, maupun masyarakat serta berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya berkaitan tentang pengaruh *employee engagement* dan *authentic leadership* terhadap kinerja karyawan.

Secara Praktis

a. Bagi Solotechnopark

   Diharapkan dapat memberikan hasil bagi Solotechnopark sehingga berguna dalam memecahkan masalah-masalah tentang *employee engagement* dan *authentic leadership.*

b. Bagi Peneliti

   Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu dan wawasan tentang *employee engagement* dan *authentic leadership* untuk melatih dan mengembangkan kemampuan berfikir ilmiah dan kemampuan untuk menuliskannya dalam bentuk karya tulis ilmiah.

c. Bagi Universitas

   Penelitian ini dapat menambah kepustakaan dan dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya.

1.6. Sistematika Penulisan

Pada bagian sistematika penulisan ini peneliti menguraikan secara singkat mengenai apa yang akan dibahas dalam penelitian yang berkaitan dengan objek penelitian. Sistematika penulisan dalam skripsi ini dibagi menjadi 6 bab dengan susunan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis mengemukakan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, batasan masalah, manfaat penelitian, dan diakhiri dengan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini penulis mengemukakan tinjauan pustaka dengan menghimpun teori dan konsep dari berbagai literatur yang berasal dari penelitian terdahuhlu, kerangka pemikiran, hipotesis yang merupakan dugaan sementara dari hasil penelitian dan gambaran umum perusahaan.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini penulis menjabarkan mengenai metode penelitian yang digunakan dalam penelitian, yang terdiri dari diagram alur penelitian, waktu dan lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi, teknik pengumpulan data, uji validitas dan reabilitas.

BAB IV : PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

Pada bab ini mengenai pengumpulan dari data-data yang dibutuhkan untuk penelitian serta pengolahan dari data-data tersebut dengan menggunakan metode yang telah ditetapkan.

BAB V : ANALISIS DAN INTERPRETASI HASIL

Pada bab ini berisi mengenai analisis dan interpretasi hasil dari pengumpulan dan pengolahan terhadap data-data yang telah dilakukan dengan menggunakan metode SEM-PLS menggunakan software *Smart*-PLS 3.2.9.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini penulis mengemukakan tentang kesimpulan, serta saran dari hasil penelitian yang didapat.