

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada era globalisasi dimana persaingan bisnis yang semakin ketat, kinerja karyawan merupakan salah satu faktor krusial yang memengaruhi keberhasilan dan pertumbuhan perusahaan. Perusahaan yang memiliki karyawan produktif dan berkinerja tinggi cenderung lebih kompetitif dan mampu mencapai tujuan bisnisnya dengan lebih efisien. Karyawan yang berkinerja baik memberikan perhatian lebih pada detail dan kualitas pekerjaan mereka. Hal ini mengarah pada peningkatan kualitas produk atau layanan yang disediakan kepada konsumen. Selain itu, karyawan yang terlibat dan berkinerja tinggi lebih berkontribusi dengan ide-ide inovatif dan kreatif yang dapat menghasilkan solusi baru dan peluang baru bagi perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan juga dapat berdampak positif pada kepuasan karyawan. Karyawan yang merasa diakui dan dihargai atas kontribusi mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka dan memiliki motivasi yang lebih tinggi. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan menjadi prioritas utama bagi perusahaan. Menurut Mangkunegara (2017) dalam Syahputra & Tanjung (2020) kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, yang diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas pelaksanaannya.

Dalam penelitian ini, terdapat fenomena terkait permasalahan yang terdapat pada PT Cahaya Turangga Sakti yang merupakan perusahaan pelaksanaan

konstruksi berbentuk pesero, beralamat di Jl. MT.Haryono No 79B Rt.03/18 Kelurahan Donan Kecamatan Cilacap Tengah Kabupaten Cilacap. PT Cahaya Turangga Sakti adalah badan usaha berpengalaman yang mengerjakan proyek nasional yang saat ini memiliki kualifikasi serta dapat mengerjakan proyek-proyek dengan sub klasifikasi. Berdasarkan pengamatan, permasalahan yang ada pada perusahaan tersebut seperti kurangnya tantangan dan kurangnya peluang pengembangan karir yang dapat mengurangi motivasi karyawan untuk berkinerja dengan baik. Permasalahan lain seperti kinerja karyawan yang stagnan karena tidak cukupnya kesempatan untuk mengembangkan keterampilan mereka. Kurangnya kesanggupan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan karena adanya perubahan secara mendadak dalam struktur organisasi, tuntutan pekerjaan dan proses bisnis. Selain itu terdapat juga masalah terkait kedisiplinan, keterlambatan saat masuk kerja mencerminkan kedisiplinan karyawan, hal ini dapat menjadi penghambat produktivitas dan tercapainya tujuan perusahaan. Dari beberapa permasalahan yang telah diuraikan, apakah terdapat kaitanya dengan proses *knowledge sharing* dalam perusahaan. *Knowledge sharing* adalah proses terstruktur yang melibatkan dua orang atau lebih dalam mendistribusikan pengetahuan, baik melalui interaksi langsung maupun melalui platform virtual. Tujuan dari proses ini adalah untuk memperluas, meningkatkan, dan bahkan menghasilkan pengetahuan baru, dengan tujuan akhir untuk memberikan nilai tambah bagi perusahaan (Mangiwa et al., 2021). Dengan adanya proses *knowledge sharing* yang terjadi pada perusahaan karyawan merasakan kepuasan kerja karena mendapat ilmu baru yang berguna untuk menunjang kinerjanya. Selain itu, apakah permasalahan yang terjadi pada

kinerja karyawan berkaitan dengan kepuasan kerja. Umar (2011) dalam Nabawi (2019) kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai evaluasi dan perasaan individu terhadap pekerjaannya, terutama terkait dengan sejauh mana pekerjaan tersebut dapat memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya. Kepuasan kerja muncul ketika karyawan merasa puas dan bahagia dengan pekerjaannya. Hasil kerja yang dicapai karyawan untuk perusahaan, erat kaitannya dengan kepuasan kerja yang akan didapatkan oleh karyawan. Perasaan senang yang diperlihatkan oleh karyawan saat bekerja adalah bentuk ekspresi karena tugas yang menjadi tanggungjawabnya telah diselesaikan dengan baik dan merasa puas dengan hasil kerjanya (Sunarta, 2019).

Penelitian yang dilakukan oleh Rinny et al. (2022) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan, maka kinerjanya cenderung meningkat. Korelasi tertinggi antara dimensi kepuasan kerja dan dimensi kinerja adalah antara tingkat ketidakpuasan dengan inisiatif. Karyawan yang merasa puas dengan lingkungan kerja, kebijakan, hal-hal teknis, dan hubungan internal lainnya cenderung lebih termotivasi untuk mengambil tindakan positif dalam lingkup pekerjaan mereka. Dengan kata lain, kepuasan terhadap berbagai aspek pekerjaan mendorong timbulnya sikap proaktif dalam upaya meningkatkan kinerja. Hal tersebut didukung oleh Badrianto & Ekhsan (2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki korelasi positif dengan kinerja pegawai, hal ini mencerminkan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, kepuasan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh

Fauziek & Yanuar (2021) kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Data dari kuesioner juga menunjukkan bahwa nilai indikator-indikator kepuasan kerja cenderung rendah, menandakan bahwa rata-rata karyawan merasa tidak puas saat bekerja. Hal ini mungkin disebabkan oleh fokus pekerjaan yang lebih mengutamakan hasil kerja daripada kepuasan karyawan. Oleh karena itu, dalam konteks penelitian ini, tidak ada hubungan yang dapat diprediksi antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Dengan adanya kesenjangan penelitian yang ada, *employee engagement* (keterlibatan karyawan) muncul sebagai variabel *intervening* (mediasi) yang berkontribusi dalam menyelesaikan permasalahan. Kruse (2012) dalam Suahyowati & Hendrawan (2020) menyatakan bahwa *employee engagement* merupakan komitmen emosional karyawan terhadap organisasi dan tujuannya mencerminkan tingkat kepedulian yang mendalam dari para karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaan tempat mereka bekerja. Mereka tidak hanya bekerja semata-mata untuk mendapatkan gaji atau mencari promosi, melainkan mereka bekerja dengan semangat dan dedikasi yang tinggi, karena mereka benar-benar mempercayai dan mendedikasikan diri untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian modifikasi dengan mengambil judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan dan *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan dengan *Employee Engagement* sebagai Variabel *Intervening*”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan beberapa masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *employee engagement*?
4. Apakah terdapat pengaruh *knowledge sharing* terhadap *employee engagement*?
5. Apakah terdapat pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan *employee engagement* sebagai variabel *intervening*?
7. Apakah terdapat pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan dengan *employee engagement* sebagai variabel *intervening*?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijabarkan, maka maksud dan tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *employee engagement*.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *knowledge sharing* terhadap *employee engagement*.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan.
6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan *employee engagement* sebagai variabel *intervening*.
7. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan dengan *employee engagement* sebagai variabel *intervening*.

D. Manfaat Penelitian

Terdapat tiga manfaat penelitian yang dapat diambil dari penelitian ini yaitu:

1. Manfaat Bagi Peneliti

Memberikan informasi dan pengetahuan kepada penulis mengenai “Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan dan *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan dengan *Employee Engagement* sebagai Variabel *Intervening*”

2. Manfaat Bagi Perusahaan

Sebagai masukan, saran atau pertimbangan dalam menjalankan kegiatan usahanya agar lebih baik lagi dengan memperhatikan yang berkaitan dengan kepuasan kerja, *knowledge sharing*, *employee engagement* dan kinerja karyawan.

3. Manfaat Bagi Pembaca

Untuk memberi informasi dan menambah pengetahuan serta sebagai bahan referensi bagi yang ingin melakukan pembahasan yang sama terkait “Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan dan *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan dengan *Employee Engagement* sebagai Variabel *Intervening*”