

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam perusahaan, sumber daya manusia termasuk unsur penting, karena tanpa adanya peran manusia perusahaan tidak akan bisa bergerak sesuai semestinya, karena manusia adalah penggerak dan penentu jalannya sebuah perusahaan.¹ Maka dari itu, untuk memperoleh sumber daya manusia sebanding dengan kriteria harus membutuhkan perencanaan yang matang dalam mengelola sumber daya manusia tersebut. Pengelolaan sumber daya yang baik akan dapat memberi dampak positif bagi perusahaan terkhusus saat dihadapkan pada keadaan yang selalu berubah-ubah dan berkembang.²

Untuk mencapai tujuan bisnis, perusahaan memerlukan tenaga kerja yang berkualitas baik secara fisik maupun mental. Karyawan yang kompeten akan membantu mengembangkan perusahaan dengan mengelola serta merekrut bakat guna menciptakan pekerjaan yang lebih produktif.³ Sumber daya manusia dalam pekerjaan mempunyai peran penting, maka dari itu perlunya tenaga kerja atau karyawan yang sudah terlatih dan mampu membantu keberlangsungan perkembangan perusahaan. Dalam perusahaan, untuk bisa bersaing dengan

¹Wahyudi, Baharuddin Semmaila, dan Zaenal Arifin, "Influences of Work Dicipline, Motivation and Working Environmen Non Physical Civil Apparatus Performance," *Point of View Research Management* 1, no. 3 (2020): hal. 1–8.

²John Storey, "Human Resource Management: Defining the Field," dalam *Edward Elgar Publishing Limited*, 2016. 3.

³Shavina Ramadhani and Istiadi Soenarto, "Penerapan Program Employee Engagement Untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Pada PT ABC," *Jurnal Administrasi Bisnis Terapan (JABT)* 5, no. 203 (2023): 1.

perusahaan lainnya, maka perusahaan tersebut harus memiliki keunggulan, inovatif, kreatif, serta selalu mempunyai semangat dan loyal.⁴

Kepuasan karyawan dihasilkan terutama dari dukungan tinggi yang memungkinkan karyawan untuk memberikan hasil yang baik kepada konsumen. Karyawan yang puas, loyal, dan produktif akan menciptakan nilai positif bagi perusahaan. Namun, ada beberapa karyawan yang sering merasa tidak terlibat dan tidak mempunyai minat dalam pekerjaannya, hal tersebut dapat mempengaruhi penurunan produktivitas dan kinerja perusahaan secara menyeluruh.

Selain itu, perusahaan seringkali dihadapkan pada tantangan seperti tingkat pergantian karyawan yang tinggi, absensi yang tidak terkendali, dan juga turunnya motivasi dan kinerja. Hal ini menekankan bahwa pentingnya penerapan program *employee engagement* dalam perusahaan. Dengan memprioritaskan keterlibatan karyawan serta menciptakan lingkungan kerja yang positif akan membantu perkembangan karir dan kesejahteraan karyawan.

Employee engagement merupakan keadaan psikologis yang menaruh perhatian penuh dan memberikan perasaan yang kuat terhadap pekerjaannya, karena mempunyai pengaruh atas hasil kerjanya, serta merasa terhubung dengan perusahaan. Keterlibatan tersebut muncul pada saat karyawan melakukan peran dalam pekerjaannya.⁵ *Employee engagement* merupakan sejauh mana seseorang

⁴Syamsul Alam, Syamsul Rijal, dan Sudianto, "Mediasi Kepuasan Kerja: Dampak Insentif Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan," *Jurnal Mirai Management* 5, no. 2 (2021): 234.

⁵Ramadhani dan Soenarto, "Penerapan Program Employee Engagement Untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Pada PT ABC." 2-3

memberikan perhatiannya dalam menjalankan perannya sebagai karyawan.⁶ *Employee engagement* adalah keadaan psikologis yang positif, memuaskan, serta berkaitan dengan pekerjaan yang ditandai dengan tiga aspek yaitu *vigor* (semangat yang tinggi), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (penyerapan).⁷

Karyawan yang terlibat dengan pekerjaannya pasti berusaha dan mempunyai komitmen terhadap perusahaan. *Employee engagement* menjadikan individu merasa bermakna dan menyatu dalam perusahaan. Al-Qur'an telah mengajarkan makhluk untuk bekerja dan selalu mengingat aspek ekonomi dalam kehidupan. Pada saat melakukan pekerjaan, sebagai manusia dianjurkan untuk selalu mengingat Allah supaya dihindarkan dari hal-hal negatif dari perbuatan manusia. Seseorang yang terlibat dengan perusahaan dan pekerjaannya tentunya memperoleh balasan seperti gaji atau promosi sehingga termasuk sebagai umat yang beruntung. Sebagaimana firman Allah dalam Q.S *al-Jumu'ah*/62:10 yang berbunyi,

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya: “Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah sebanyak-banyaknya agar kamu beruntung” (Qs. *Al-Jumu'ah*/62:10).

Berdasarkan Tafsir *Al-Misbah* pada ayat ini berisi penjelasan mengenai setelah Shalat Jumat boleh menyebar di muka bumi untuk melaksanakan urusan duniawi, berusaha mencari rezeki yang halal, dan hendaklah mengingat Allah

⁶Maemar Chadavid Syamtar and Iin Mayasari, “Anteseden Keterikatan Karyawan,” *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 20, no. 2 (2019): 138, <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/jmb.v20i2.3396>.

⁷Wilmar B Schaufeli and Arnold B Bakker, “Job Demands , Job Resources , and Their Relationship With Burnout and Engagement : A Multi-Sample Study,” *Journal of Organizational Behaviour* 25, no. 3 (2004): 296, <https://doi.org/10.1002/job.248>.

sebanyak-banyaknya dalam menjalankan usaha dengan menjauhkan diri dari ketidakjujuran, penyelewengan dan lain sebagainya, karena Allah maha mengetahui segalanya. Seseorang yang mencari rezeki dengan halal akan selalu berusaha untuk berlaku adil terhadap tugas dan kewajibannya.⁸

Employee engagement adalah rasa keterlibatan karyawan terhadap organisasi atau perusahaan, karyawan yang merasa terlibat akan termotivasi dan mampu memberikan kemampuan terbaik mereka untuk membantu tercapainya tujuan perusahaan. Dengan adanya rasa keterikatan karyawan, maka karyawan akan memberikan kinerja terbaiknya, betah untuk bekerja ditempat kerja dan mempunyai keinginan serta motivasi yang kuat untuk bekerja melebihi pekerjaannya. Hal ini di dukung oleh penelitian dari Afhan Anuari, M. Azis Firdaus, dan Jani Surbakti tahun 2020 yang menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.⁹

Menurut Mathis, motivasi kerja merupakan hasrat yang ada pada diri individu yang membuat mereka melakukan sesuatu. Motivasi kerja adalah kumpulan sikap yang memberikan pengaruh terhadap individu untuk mencapai tujuannya. Seseorang yang termotivasi dalam pekerjaannya secara tidak langsung menunjukkan keterikatan pada pekerjaannya.¹⁰

⁸M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Mishbah Pesan, Kesan Dan Keserasian Al-Qur'an*, Jilid 14 (Jakarta: Len tera Hati, 2005). 229-230.

⁹Andika Prayoga Sakti, "Pengaruh Keterikatan Karyawan, Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PTPN X Pabrik Gula Tjoekir, Kabupaten Jombang)," *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB* 10, no. 1 (2022): 3-4.

¹⁰An Riwi Widyastuti and Nanda Tri Adhi Erlangga E.S, "Employee Engagement Ditinjau Dari Motivasi Kerja Pada Karyawan," *Jurnal Image* 1, no. 1 (2021): 70.

Motivasi merupakan daya penggerak yang ada pada diri seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan baik sesuai dengan beban yang diberikan oleh perusahaan. Motivasi kerja karyawan sangat penting untuk dipahami oleh pimpinan perusahaan karena sangat menentukan kinerja karyawan.¹¹ Motivasi dapat dilihat sebagai perubahan energi pada seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling*, dan didahului dengan adanya tanggapan terhadap tujuan. Motivasi menurut Mangkunegara merupakan keadaan yang menggerakkan karyawan yang bertujuan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja merupakan penguat motivasi kerja karyawan untuk mencapai kinerja yang maksimal. Tiga unsur yang menjadi kunci utama dari motivasi yaitu upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan. Jadi motivasi dalam konteks ini merupakan respons dari sebuah tindakan.¹²

PT. Kalimantan Prima Persada merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang pertambangan yang terintegrasi dan didirikan untuk mengatur konsep baru pembangunan pertambangan untuk memperluas pasar serta menyediakan jasa di bidang pertambangan batubara dari kontraktor ke perdagangan. Pencapaian Produksi OB (Overburden) rata-rata 13 juta BCM (Bank Cubik Meter) dan Batubara rata-rata 3,7 juta MT (Metric Ton) setiap tahunnya. Dengan citra perusahaan tersebut, tentunya para karyawan dituntut untuk berkembang serta bekerja secara maksimal untuk mencapai target produksi. Program *employee*

¹¹Destin Alfianika Maharani, Dyah Supriatin, dan Puspitawati, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga," *Jurnal Media Ekonomi dan Bisnis* 14, no. 1 (2023): 66–77, <https://tambara.e-journal.id/medikonis/index>.

¹²Rangga Mahardhika, Djamhur Hamid, dan Ika Ruhana, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survey Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang)," *Jurnal Administrasi Bisnis* 4, no. 2 (2013): 1–10.

engagement membantu memperlerat hubungan antara karyawan dengan perusahaan. Dengan mendengarkan dan mengikutsertakan karyawan dalam pengambilan keputusan, dapat menciptakan rasa kepemilikan dan kepercayaan yang lebih tinggi. Hal ini mengarah pada korelasi yang lebih baik, komunikasi yang efektif, dan peningkatan hubungan kerja yang sehat antara semua pihak dalam perusahaan.¹³

Penelitian ini didukung oleh survey mengenai tingkat *employee engagement* yang mencapai 77% di Indonesia yang mana melampaui rata-rata global yang berada pada persentase 57%. Data tersebut menyatakan bahwa secara umum, karyawan di Indonesia cukup merasa terlibat atau *engaged* dengan perusahaan.¹⁴ Penelitian ini juga didukung oleh hasil survey yang dilakukan oleh *Gallup's Global Workplace Analytics* tentang *employee engagement* yang mana telah mengalami penurunan selama pandemi pada tahun 2020, namun pada tahun 2022 keterlibatan karyawan kembali meningkat sebesar 23%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin banyak karyawan yang menganggap penting pekerjaan mereka dan merasa terhubung dengan rekan kerja dan atasan. Analisis *Gallup* juga mengatakan bahwa keterlibatan mempunyai pengaruh 3,8x lebih besar terhadap stres karyawan dibanding dengan tempat mereka bekerja. Hal tersebut dilihat dari bagaimana perasaan karyawan terhadap pekerjaan mereka

¹³Ramadhani dan Soenarto, "Penerapan Program Employee Engagement Untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Pada PT ABC." 3.

¹⁴Luqman Hafidz, "4 Data Statistik HR Dalam Employee Engagement," <https://talentics.id>, diakses pada 15 Maret 2023.

lebih berhubungan dengan rekan kerja dan atasan dibandingkan dengan berada jauh atau berada di lokasi.¹⁵

Berdasarkan hasil observasi awal yg saya temui pada saat survey lapangan yaitu para karyawan yang baru masuk atau baru kembali bekerja setelah selesai cuti wajib mengikuti induksi terlebih dahulu. tahapan dari induksi tersebut yaitu seperti cek kesehatan dan juga mendengarkan pemaparan materi yang berkaitan dengan keselamatan kerja, seperti penanganan darurat saat terjadi sesuatu ditempat kerja. pada saat mengikuti kegiatan tersebut, peneliti mengamati bahwa karyawan yang mengikuti induksi terlihat mendengarkan dan memperhatikan materi yang disampaikan dengan fokus, mereka juga aktif bertanya kepada Dokter pada saat sesi tanya jawab berlangsung. Setelah selesai pemaparan materi, para karyawan yang mengikuti kegiatan tersebut kemudian diberi soal dan dijawab. setelah selesai menjawab, kemudian akan diberi nilai oleh Dokter dan merupakan tahapan akhir dari induksi tadi. Selain itu ada juga kegiatan yang dinamakan *safety talk*, yang biasa dilakukan pada hari selasa pagi. *Safety talk* berisi kegiatan terkait dengan edukasi tentang kesehatan dan keselamatan kerja (K3).

Berdasarkan hasil wawancara tidak terstruktur kepada karyawan berinisial J yang berkaitan dengan *employee engagement*, J menjelaskan keterlibatannya sebagai karyawan yaitu J sebagai *Management Development* mempunyai tiga tugas yaitu terkait (1) *strategic management* yaitu seperti bagaimana mengatur strategi yang bagus dan juga menganalisa terkait adakah ancaman, kesempatan atau peluang dan juga untuk target kedepannya seperti hal nya untuk bersaing

¹⁵Jon Clifton, "State Of The Global Workplace: 2023 Report," <https://www.gallup.com>, diakses pada 15 Maret 2023.

dengan kompetitor lain. Dari situ kita harus kompetitif dengan mereka. (2) *continues improvement* sebagai langkah perusahaan untuk menetapkan budaya inovasi dalam segala hal contohnya seperti bagaimana kita dapat meningkatkan produktivitas suatu unit untuk mencapai target. (3) IKMS (*Integrated KPP Management System*) yang mana tugas saya harus memastikan bahwa semua pekerjaan disini harapannya sudah sesuai dengan prosedur yang ditetapkan oleh kpp pusat, caranya yaitu dengan mengadakan review dan audit internal KPP maupun nasional KPP yang dilakukan oleh pihak auditor luar. Adapun mengenai apakah *employee engagement* berpengaruh terhadap motivasi kerja, J berpendapat bahwa "Jadi kita itu banyak program yang melibatkan banyak karyawan. contohnya seperti kita harus melakukan improvement, yang mana improvement ini akan dilombakan diseluruh jobsite KPP yang mana pada saat perlombaan improvement ini kita tidak mendapatkan juara, kita ini akan mendapatkan rasa malu apalagi kalo kita menang kita akan mendapatkan rasa bangga. menurut saya secara tidak langsung sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja karna berdasarkan budaya kerja.¹⁶ Wawancara lain juga saya lakukan dengan karyawan berinisial YP yang diperoleh hasil bahwa menurut YP cara untuk membangun dan mempertahankan *employee engagement* dalam pekerjaan yaitu dengan cara membuat karyawan merasa mensyukuri pekerjaan yang ada saat ini karena kesempatan yang mungkin tidak datang dua kali, sedangkan di luar sana masih banyak orang yang sibuk mencari pekerjaan.¹⁷

¹⁶J, Karyawan aktif PT. KPP Site Sungai Puting, wawancara pribadi, 7 Februari 2024.

¹⁷YP, karyawan aktif PT. KPP Site Sungai Puting, wawancara pribadi, 18 Februari 2024.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Motivasi Kerja pada Karyawan PT. Kalimantan Prima Persada (Kpp) Site Sungai Puting Kabupaten Tapin”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah pada penelitian ini, diantaranya:

1. Bagaimana tingkat *employee engagement* terhadap karyawan PT. Kalimantan Prima Persada Site Sungai Puting Kabupaten Tapin?
2. Bagaimana tingkat motivasi kerja karyawan PT. Kalimantan Prima Persada Site Sungai Puting Kabupaten Tapin?
3. Seberapa besarkah pengaruh *employee engagement* terhadap motivasi kerja pada karyawan PT. Kalimantan Prima Persada Sungai Puting Kabupaten Tapin?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini berdasarkan pada rumusan masalah di atas adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui tingkat *employee engagement* terhadap karyawan PT. Kalimantan Prima Persada Site Sungai Puting Kabupaten Tapin.
2. Untuk mengetahui tingkat motivasi kerja karyawan PT. Kalimantan Prima Persada Site Sungai Puting Kabupaten Tapin.

3. Untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* terhadap motivasi kerja pada karyawan PT. Kalimantan Prima Persada Site Sungai Puting Kabupaten Tapin.

D. Signifikansi Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu:

1. Signifikansi secara teoritis

Secara teoritis, penelitian ini bisa memberikan manfaat dan dapat dijadikan sebagai tambahan informasi keilmuan, menambah serta mengembangkan wawasan dalam keilmuan psikologi khususnya dibidang Industri dan Organisasi terutama mengenai hal yang berkaitan dengan pengaruh *employee engagement* motivasi kerja karyawan.

2. Signifikansi secara praktis

Secara praktis, hasil yang diperoleh nantinya diharapkan bisa memberikan pemahaman terkait penting atau tidaknya *employee engagement* terhadap motivasi kerja karyawan PT. Kalimantan Prima Persada Site Sungai Puting Kabupaten Tapin.

E. Definisi Operasional

Untuk memperjelas serta menghindari kesalahan dan keraguan terkait tema penelitian, maka dari itu peneliti memberikan penjelasan serta penegasan untuk beberapa istilah yang termasuk dalam lingkup pembahasan yang berkaitan dengan penelitian, yaitu:

1. *Employee Engagement*

Menurut Schaufeli dan Bakker *employee engagement* merupakan kondisi psikologis yang positif, memuaskan, serta berkaitan dengan pekerjaan yang ditandai dengan tiga aspek yaitu *vigor* (

semangat yang tinggi), *dedication* (dedikasi), dan *arbsorption* (penyerapan).¹⁸ *Employee engagement* merupakan komitmen individu terhadap perusahaan sehingga menunjukkan bagaimana individu berperilaku dan seberapa lama mereka akan bertahan dengan posisinya tersebut. *Employee engagement* menjelaskan teori terkait hubungan dan keterlibatan yang terjadi erat secara fisik, kognitif, dan emosional antara individu dengan oerannya dalam pekerjaan.¹⁹

Dalam penelitian ini *employee engagement* yang dimaksud adalah keterikatan atau komitmen karyawan terhadap PT. Kalimantan Prima Persada (KPP) Site Sungai Puting Kabupaten Tapin yang telah memberikan kontribusi secara maksimal untuk tujuan perusahaan.

2. Motivasi Kerja

Menurut Maslow, motivasi kerja merupakan dorongan bagi setiap karyawan untuk bisa lebih giat dalam bekerja.²⁰ Motivasi juga dapat membuat karyawan bisa berpikir positif dalam memberikan output pekerjaan mereka. Dalam teori Maslow, terdapat lima tingkat kebutuhan yang sekaligus menjadi indikator motivasi kerja diantaranya kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman,

¹⁸Schaufeli dan Bakker, "Job demands , Job Resources , and Their Relationship With Burnout and Engagement : A Multi-sample Study." 295.

¹⁹Muhammad Rizza Akbar, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement (Studi Pada Karyawan PT. Primatexco Indonesia Di Batang," *Journal of Social and Industrial Psychology* 2, no. 1 (2013): 11.

²⁰Abraham H. Maslow, *Motivasi dan Kepribadian 1*, trans. Nurul Iman, Cetakan ke (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 1994). 43.

kebutuhan akan rasa cinta dan rasa memiliki, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.²¹ Dalam penelitian ini, motivasi yang dimaksud adalah dorongan yang ada pada diri karyawan PT. Kalimantan Prima Persada Site Sungai Puting Kabupaten Tapin untuk mencapai tujuannya.

F. Penelitian Terdahulu

Sebelum melakukan penelitian ini, penulis menemukan beberapa penelitian yang relevan, yaitu:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Shavina Ramadhani dan Istiadi Soenarto dalam Jurnal Administrasi Terapan vol. 5 no. 2 pada tahun 2023 dengan judul “Penerapan Program *Employee Engagement* Untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Pada PT ABC”. Metode yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan hasil kesimpulan yaitu pentingnya program *employee engagenent* yang diterapkan salah satunya memberikan yaitu memberikan apresiasi atau penghargaan yang juga bertujuan untuk meningkatkan *employee engagement* dan memotivasi karyawan bagi karyawan untuk lebih produktif dalam bekerja. Persamaannya dengan penelitian saya terletak pada variabel *Employee Engagement*. Adapun perbedaan pada penelitian saya yaitu adanya variabel terikat yaitu motivasi kerja serta metode yang saya digunakan yaitu pendekatan kuantitatif korelasional. Perbedaan lain terletak pada subjek penelitian, yang mana penelitian yang saya lakukan berjudul “Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Motivasi Kerja Pada

²¹Maslow. *Motivasi Dan Kepribadian 1*, trans. Nurul Iman 44-56.

Karyawan PT. Kalimantan Prima Persada (KPP) Site Sungai Puting Kabupaten Tapin".

2. Penelitian yang dilakukan oleh Sara Elvani dalam Skripsi tahun 2019 dengan judul "Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Ramayana Tanjung Karang Bandar Lampung". Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu kuantitatif dengan hasil penelitian yaitu terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan keterikatan kerja yaitu sumbangan efektif nya adalah sebesar 30,3%. Persamaannya dengan penelitian saya terletak pada variabel Keterikatan Kerja atau *Employee Engagement*. Perbedaan lain terletak pada variabel bebas, subjek penelitian, serta lokasi penelitian yang mana penelitian yang saya lakukan berjudul "Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan PT. Kalimantan Prima Persada (KPP) Site Sungai Puting Kabupaten Tapin".
3. Penelitian yang dilakukan oleh Sandiatul Ardillah, Mohammad Sihab Ridwan, dan Wiwik Retnaningsih dalam jurnal Media Mahardhika vol. 18 no. 3 tahun 2020 dengan judul "Pengaruh Sistem Manajemen Rekrutmen, *Employee Engagement*, Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Expedisi di Kecamatan Pabean Cantikan Surabaya". Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuantitatif dengan hasil penelitian bahwa variabel *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada Perusahaan Expedisi di Kecamatan Pabean Cantikan Surabaya.

Artinya jika *employee engagement* yang tinggi dapat meningkatkan motivasi kerja pada karyawan tersebut. Persamaannya dengan penelitian saya terletak pada variabel *Employee Engagement* dan variabel Motivasi Kerja. Adapun perbedaan pada penelitian saya adalah saya hanya menggunakan dua variabel. Perbedaan lain terletak pada subjek penelitian, serta lokasi penelitian yang mana penelitian yang saya lakukan berjudul "Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan PT. Kalimantan Prima Persada (KPP) Site Sungai Puting Kabupaten Tapin".

4. Penelitian yang dilakukan oleh Yola Amelia Arif dalam Skripsi tahun 2022 dengan judul "Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuantitatif dengan hasil penelitian yaitu adanya hubungan positif antara variabel *employee engagement* terhadap kinerja karyawan sebesar 71,9%. Persamaannya dengan penelitian saya terletak pada variabel *Employee Engagement*. Adapun perbedaan pada penelitian saya terletak di variabel terikat yang mana variabel terikat yang saya gunakan adalah motivasi kerja. Perbedaan lain terletak pada subjek penelitian, serta lokasi penelitian yang mana penelitian yang saya lakukan berjudul "Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan PT. Kalimantan Prima Persada (KPP) Site Sungai Puting Kabupaten Tapin".

5. Penelitian yang dilakukan oleh Rindu Alkaresi dalam Skripsi tahun 2021 dengan judul “Pengaruh *Employee Engagement* dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Pangeran Pekanbaru Riau”. Metode yang digunakan yaitu kuantitatif dengan hasil penelitian secara parsial menjelaskan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Pangeran Pekanbaru, Riau. *Employee Engagement* mampu mendorong karyawan untuk bisa menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Persamaannya dengan penelitian saya terletak pada variabel *Employee Engagement*. Adapun perbedaan pada penelitian saya terletak di variabel terikat yang mana variabel terikat yang saya gunakan adalah motivasi kerja dan juga penelitian saya hanya menggunakan dua variabel. Perbedaan lain terletak pada subjek penelitian, serta lokasi penelitian yang mana penelitian yang saya lakukan berjudul "Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan PT. Kalimantan Prima Persada (KPP) Site Sungai Puting Kabupaten Tapin".

G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan atau jawaban sementara mengenai rumusan masalah pada penelitian, dan pada saat menjawab rumusan masalah dalam hipotesis harus berdasarkan pada teori dan empiris. Adapun hipotesis pada penelitian ini yaitu:

H_a : Adanya pengaruh *employee engagement* terhadap motivasi kerja pada karyawan PT. Kalimantan Prima Persada Site Sungai Puting Kabupaten Tapin.

H_o : Tidak adanya pengaruh *employee engagement* terhadap motivasi kerja pada karyawan PT. Kalimantan Prima Persada Site Sungai Puting Kabupaten Tapin.

H. Sistematika Penulisan

Pada saat menyusun hasil penelitian, hal yang perlu diperhatikan adalah sistematika penulisan yaitu sebagai berikut :

Bab I Pendahuluan, yang terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan signifikansi penelitian, definisi operasional, penelitian terdahulu dan sistematika penulisan.

Bab II Kajian Teori dan Kerangka Pikir, yang terdiri dari apa itu pengertian-pengertian variabel yang akan diteliti, seperti pengertian *employee engagement*, pengertian motivasi kerja, tujuan, jenis, faktor yang mempengaruhi, serta beberapa indikator yang termuat didalamnya.

Bab III Metode Penelitian, yang terdiri dari pendekatan penelitian, subjek dan objek penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, serta prosedur penelitian.

Bab IV Laporan hasil penelitian, yang terkait tentang sejarah singkat terkait lokasi penelitian, penyajian data, dan analisis data.

Bab V Penutup, berisi tentang kesimpulan dan saran.