

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil Perusahaan

PT. Pos Indonesia didirikan pertama di Batavia yang dimana sekarang menjadi kota Jakarta oleh Gubernur Jenderal G.W Baron van Imhoff pada tanggal 26 Agustus 1746 dengan tujuan untuk lebih menjamin keamanan surat-surat penduduk, terutama penduduk yang berdagang dari kantor-kantor di luar Jawa dan bagi mereka yang datang dan pergi ke Negara Belanda. PT Pos Indonesia (Persero) sebelumnya mengalami perubahan status, mulai dari Dinas PTT (Post, Telegraaf, en Telefoondienst) pada tahun 1906. Hingga berubah menjadi Djawatan PTT (Pos, Telegrap, telepon) pada tahun 1945. Namun seiring berkembangnya zaman dimana telekomunikasi berkembang pesat maka pada tahun 1965 perusahaan mengganti namanya menjadi Perusahaan Negara Pos dan Giro (PN Pos dan Giro). Perusahaan melakukan perubahan nama lagi pada tahun 1978 menjadi Perum Pos dan Giro sampai akhirnya pada tahun 1995 setelah perusahaan ini bersatu Perum selama 17 tahun nama perusahaan menjadi PT. Pos Indonesia (persero).

1.1.2 Logo Perusahaan



Gambar 1.1 Logo Perusahaan Pos Indonesia

Sumber: PT. Pos Indonesia (2023)

1.1.3 Logo Perusahaan

PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung memiliki Visi Misi sebagai berikut:

1. Visi

Menjadi *Postal Operator*, Penyedia Jasa Kurir, Logistik dan keuangan Paling Kompetitif.

2. Misi

Bertindak Efektif Untuk Mencapai *Performance* Terbaik:

- a. Memberikan produk yang relevan sesuai dengan kebutuhan pasar
- b. Memberikan jasa layanan yang prima
- c. Menjalankan proses bisnis secara efisien.
- d. Membangun solusi teknologi informasi yang prima dan human capital yang handal
- e. Memperkuat sistem pengendalian internal, *governance*, dan manajemen risiko untuk mencapai tingkat kematangan yang memadai untuk mengamankan pencapaian tujuan perusahaan.

1.1.4 Struktur Organisasi



Gambar 1.2 Struktur Organisasi PT. Pos Indonesia

Sumber: PT. Pos Indonesia (2023)

1.2 Latar Belakang Penelitian

Penelitian ini dilatar belakangi oleh kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) yang menurun dalam beberapa tahun terakhir mendorong penelitian ini. Kinerja yang menurun dapat menyebabkan perusahaan tidak dapat mencapai targetnya dan jika tidak diperbaiki, perusahaan akan merugi dan pasti akan kalah saing dengan perusahaan jasa lain. Banyak jasa pengiriman dari perusahaan swasta telah menjadi bagian dari persaingan bisnis modern. Tentunya ada banyak variabel yang dapat mempengaruhi kinerja, tetapi keterlibatan karyawan dan motivasi kerja adalah yang menarik bagi peneliti.

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah berkat kontribusi dari para karyawan yang terlibat dalam operasional perusahaan. (Trianingrat & Supratha, 2020). Karyawan yang dapat memberikan kontribusi untuk perusahaan adalah karyawan yang memiliki pencapaian yang baik, memiliki keterampilan tinggi, dan menunjukkan kinerja yang baik. Kinerja yang baik merujuk pada kinerja yang optimal dalam menjalankan tugas sesuai dengan ketentuan yang telah ditentukan oleh perusahaan (Putri & Sary, 2020).

Kesuksesan organisasi juga sangat dipengaruhi oleh kemampuannya dalam mengelola sumber daya, termasuk Sumber Daya Manusia (SDM) yang merupakan asset bernilai signifikan (Prasetio et al., 2021);Dwiyanti & Dudija, 2019;Imbon & Pamungkas,2021). Penggunaan sumber daya dianggap sebagai elemen kunci untuk memperbaiki kondisi sosial dalam perusahaan (Wahyuningtyas et al., 2023). Oleh karena itu, Salah satu kunci strateginya adalah sumber daya manusia. Keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada produktivitas sumber daya manusia yang didukung oleh komitmen, integritas, serta profesionalisme dalam karakter dan sikap yang dimilikinya (Anwar Mangkunegara, 2017). Seringkali permasalahan muncul karena tidak efektifnya pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan oleh perusahaan, dan hal ini dapat berdampak pada rendahnya kinerja karyawan (Pradipta & Suwandana, 2019).

Kinerja karyawan tidak akan mencapai hasil yang optimal jika hanya bergantung pada mesin tanpa memperhatikan aspek yang berkaitan dengan sumber daya manusia (Trianingrat & Supratha, 2020). Kinerja karyawan pada

perusahaan bisa menjadi penilaian untuk menentukan keberhasilan atau kegagalan karyawan. Jika karyawan tidak memberikan kontribusi secara optimal, maka karyawan dianggap gagal karena tidak mampu untuk bekerja sesuai dengan tujuan yang ditetapkan perusahaan (Putri & Priansa, 2023).

Tabel 1.1 Top Brand Index Jasa Kurir Indonesia Tahun 2020-2023

Jasa Kurir di Indonesia	Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023
JNE	27.3%	28.0%	39.3%	29.1%
TIKI	10.8%	11.2%	11.1%	10.6%
PT. POS	7.7%	8.5%	8.5%	7.3%

Sumber: Top Brand-awards(202..)

Menurut hasil Tabel 1.1 dari data di atas, pada tahun 2020–2023, indeks merek tertinggi dikuasai oleh jasa kurir JNE, dengan persentase 27,3% pada tahun 2020, 28,0% pada tahun 2021, 39,3% pada tahun 2022, dan 29,1% pada tahun 2023. Jasa kurir TIKI menempati posisi kedua, dengan persentase 10,8% pada tahun 2020, 11,2% pada tahun 2021, 11,1% pada 2022, dan 10,6% pada tahun 2023. Di antara dua jasa kurir, indeks merek tertinggi menunjukkan persentase yang paling rendah Jasa kurir pos Indonesia jelas sangat besar.

Dalam daya saing PT. Pos di industri kurir Ranking top brand index jasa kurir tidak terjadi meskipun kinerja karyawan PT Pos Indonesia kurang baik. Untuk dapat bersaing dengan perusahaan di industri yang sama, semua karyawan PT Pos Indonesia harus melakukan kinerja terbaik. Pencapaian kinerja disajikan dalam tabel 1.2 sebagai berikut, berdasarkan data sekunder yang diberikan dan hasil wawancara dengan Manajer SDM PT. Pos (Persero) Bandung.

Tabel 1.2 Data Kinerja PT Pos Indonesia Tahun 2021-2023

Penilaian	2021				2022			2023	
	Bobot	Nilai Capaian	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai Capaian	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai Capaian	Skor (%)
Kualitas Kerja	20	75	15	20	65	13	20	55	11
Kuantitas Kerja	20	70	14	20	60	12	20	55	11
Konsisten Pegawai	10	85	8.5	10	8.5	8.5	10	80	8
Kerjasama	10	95	9.5	10	9.5	9.5	10	75	7.5
Kreatifitas Pegawai	10	90	9	10	9	9	10	80	8
Jumlah			56%	Jumlah		52%	Jumlah		45.5%

Sumber: PT. Pos Indonesia (2023)

Kinerja karyawan yang rentan tidak memenuhi target kinerja, menurut data kinerja yang relevan Tabel 1.1. PT Pos Kantor Pusat Cilaki menurun dan belum mencapai target penilaian 2021–2023. Ada salah satu dimensi yaitu dimensi kuantitas kerja

hanya memiliki nilai rata-rata sebesar 2,70 dan menjadi dimensi yang terkecil diantara dimensi lainnya. Hal tersebut menunjukkan bahwa adanya karyawan yang bekerja tidak sesuai target perusahaan PT. Pos Indonesia sehingga tidak mampu memenuhi tanggung jawab dalam bekerja serta tidak memiliki kemampuan dalam bekerjasama. Adanya kriteria yang termasuk dalam kategori kurang baik pada dimensi-dimensi kinerja karyawan tentu terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhinya. Hal tersebut diungkapkan oleh Gibson (dalam Erviana, S., & Erni Rusyani, S. E., 2022) bahwa ada tiga faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Faktor pertama yaitu faktor individu seperti pengalaman kerja, keterampilan, kemampuan, tingkat sosial dan demografi setiap individu. Faktor kedua yaitu faktor psikologis seperti kepribadian, persepsi, motivasi, peran dan kepuasan kerja. Faktor ketiga yaitu faktor organisasi, seperti kepemimpinan, struktur organisasi, desain pekerjaan dan sistem penghargaan.

Menurut Mangkunegara (Dalam Mila,2019) menyebutkan bahwa di suatu perusahaan, kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor

motivasi dan faktor kemampuan. kemampuan adalah suatu hal yang penting diperhatikan dalam setiap karyawan. Hal ini dilakukan untuk membantu karyawan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan, sehingga menghasilkan kinerja yang optimal.

Melihat masalah kinerja PT Pos, peneliti harus mempertimbangkan standar sistem manajemen kinerja karyawan. Selain itu, peneliti harus melihat data kinerja karyawan untuk mengetahui lebih lanjut tentang masalah yang akan menjadi subjek penelitian ini. Data ini dikumpulkan dari sistem manajemen kinerja PT Pos Indonesia (Persero) di Cilaki Bandung sebagai berikut:

Tabel 1.3 Standar Sistem Manajemen Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Bandung

No	Nilai (%)	Kategori
1	91-ke atas	Sangat Baik
2	76-90	Baik
3	61-75	Cukup
4	51-60	Kurang
5	50 ke bawah	Buruk

Sumber: Data Internal PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung (2023)

Standar sistem manajemen kinerja karyawan ditunjukkan dalam Tabel 1.3. Peneliti menggunakan penilaian kinerja karyawan yang berlaku di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Cilaki Bandung tahun 2021–2022 untuk menentukan kualitas kinerja karyawan. Penilaian kinerja didasarkan pada tugas rata-rata yang dilakukan oleh 175 karyawan. Hasil evaluasi kinerja ditunjukkan dalam Tabel 1.4 sebagai berikut:

Tabel 1.4 Hasil evaluasi kinerja karyawan PT. Pos Kantor Cilaki Bandung

No	Tahun	Triwulan	Angka	Predikat	Keterangan
1	2021	Triwulan 1	85,06	B-	Baik -
		Triwulan 2	79,95	C	Cukup
		Triwulan 3	80,97	C	Cukup
		Triwulan 4	74,26	C	Cukup
2	2022	Triwulan 1	78,00	C	Cukup
		Triwulan 2	77,09	C	Cukup
		Triwulan 3	75,85	C	Cukup
		Triwulan 4	73,57	B-	Baik-

Sumber : Data Internal PT. Pos Kantor Pusat Cilaki Bandung (2023)

Tabel 1.4 menunjukkan bahwa perusahaan tersebut mengalami fluktuasi dan belum memenuhi target atau standar kinerja PT. Pos Indonesia. Kinerja karyawan pada Triwulan Pertama tahun 2021 dan Triwulan Kedua tahun 2021 hingga Triwulan Keempat tahun 2022 meningkat dengan predikat B- (Baik-). Selain melakukan observasi dan wawancara.

Kinerja dalam perusahaan yang baik, harus menumbuhkan hubungan positif antara karyawan dengan perusahaannya. Hubungan yang positif ini perlu diciptakan agar dapat meningkatkan stamina kerja karyawan. Apabila karyawan memiliki hubungan baik dengan perusahaan, dipastikan karyawan akan memberi efek kinerja positif untuk perusahaan. *Employee Engagement* adalah hal terpenting untuk membuat perusahaan dapat berjalan dan berkembang dengan baik.

Satu diantara sekian faktor yang mempengaruhi kualitas kinerja karyawan adalah *Employee Engagement*. Keterlibatan karyawan yang rendah dapat berdampak pada menurunnya produktivitas organisasi, hal ini dikarenakan karyawan tidak merasa terikat dengan organisasi sehingga tidak memberikan kinerja terbaik yang dimilikinya. Terdapat cara yang paling efektif untuk mempertahankan karyawan adalah dengan menjaga dan membina hubungan harmonis antara organisasi dengan karyawannya. Apabila karyawan merasa 'engaged' atau memiliki rasa keterikatan yang baik dengan organisasi, maka karyawan tersebut dapat melakukan pekerjaan yang terbaik untuk organisasinya. *Employee Engagement* merupakan keterikatan karyawan terhadap organisasi.

Keterlibatan karyawan adalah terciptanya pikiran positif dan memuaskan yang terkait dengan pekerjaan serta ditandai dengan dedikasi (*dedication*), semangat (*vigor*), dan penyerapan (*absorption*). Dalam definisi yang telah dijabarkan oleh beberapa ahli, engagement karyawan diwujudkan dan diterapkan sebagai energi, keterlibatan dan usaha yang terfokus menuju pencapaian tujuan organisasi. Karyawan yang terikat akan mengalami emosi positif (bahagia, gembira, dan antusiasme) dan dapat mengelola kemampuan dirinya untuk bekerja dengan baik dalam menyelesaikan tuntutan pekerjaannya (Baker 2012).

Berkaitan dengan mengikat karyawan, engagement merupakan elemen penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki keterkaitan tinggi memiliki gairah kerja yang besar terhadap perusahaannya, bersedia memberikan waktu dan tenaga lebih banyak, dan menjadi lebih peduli terhadap perusahaannya. Dengan adanya keterkaitan karyawan (*Employee Engagement*) dalam perusahaan, perusahaan akan mencapai tujuan maksimal.

Hal tersebut dapat terlihat dari data jumlah karyawan yang dimiliki oleh PT. Pos Indonesia Kantor Pusat Cilaki Bandung pada tabel berikut:

Tabel 1.5 Data Jumlah Karyawan Kantor Pos Kota Bandung Tahun 2021-2023

Bulan	2021			2022			2023		
	Jml kary.	Masuk	Keluar	Jml kary.	Masuk	Keluar	Jml kary.	Masuk	Keluar
Januari	124	0	0	140	0	0	120	0	0
Februari	122	0	2	141	1	0	127	7	0
Maret	132	10	0	140	0	1	127	0	0
April	140	8	0	132	0	8	114	0	13
Mei	142	2	0	132	2	2	112	0	2
Juni	141	0	1	132	0	0	112	0	0
Juli	141	1	1	132	1	1	112	0	0
Agustus	141	0	0	128	0	4	128	16	0
September	141	0	0	128	0	0	127	0	1
Oktober	140	0	1	128	0	0	123	0	4
November	140	0	0	126	0	2	123	0	0
Desember	140	0	0	120	2	8	122	0	1
Total	140	21	5	120	6	20	122	23	21

Sumber:

Berdasarkan Tabel 1.5 maka dapat dilihat keseluruhan jumlah tenaga kerja yang dimiliki PT Pos Indonesia Kantor Pusat Cilaki Bandung saat ini berjumlah 122 orang. Terlihat dari tahun 2021-2023 jumlah karyawan yang keluar dari perusahaan mengalami peningkatan. Adanya pekerja sekitar 122 orang tersebut peneliti mengambil seluruh populasi karena dapat dipastikan dengan populasi sebanyak itu perusahaan tentu tidak terlepas dari masalah-masalah yang timbul di dalam perusahaan tersebut.

Hasil wawancara dengan manajer SDM Kantor Pos Pusat Cilaki Bandung menjelaskan bahwa adanya kekurangan karyawan yang disebabkan karena pensiun, mutasi, menemukan pekerjaan baru yang lebih baik. Ketika sudah waktunya untuk mereka terima dari pusat sehingga memaksimalkan SDM yang tersedia dalam kantor tersebut, dan membuat kantor merasa kewalahan dalam menangani situasi ini.

Employee Engagement atau keterikatan karyawan berdampak positif dan berperan untuk menaikkan performa karyawan (*Employee Performance*) dan juga profitabilitas dari perusahaan (Safitri dan Anggraeni 2023). Karyawan yang merasa terikat di tempat mereka bekerja akan menunjukkan kecenderungan untuk memiliki komitmen terhadap perusahaan, mendorong pencapaian, mencapai produktivitas yang meningkat, dan tingkat keluar masuknya karyawan (*turn over*) akan semakin berkurang (Febriansyah dan Ginting 2020).

Berbagai cara pun sudah dilakukan baik itu melalui perpindahan departemen kerja, namun hal itu membuat para pekerja cenderung bosan. Hal ini menjadi perhatian bagi perusahaan mengingat pentingnya pendukung operasional yaitu karyawan dimana tugasnya adalah menjalankan segala kegiatan perusahaan, menjaga sumber keberlangsungan perusahaan, dan penurunan jumlah karyawan yang terjadi tiap tahunnya ini bisa memberikan efek buruk bagi perusahaan yakni terhambatnya pencapaian tujuan organisasi. Seperti karyawan pekerja bagian belakang juga belum tentu bisa untuk menangani pada bagian *Customer Service*, begitu pula sebaliknya. Karyawan pada bagian *Front Office* belum tentu bisa bekerja pada bagian dalam pengelolaan perusahaan. Dari sanalah mereka cenderung merasa bosan dan tidak adanya peningkatan yang dilakukan sehingga

membuat mereka memilih untuk tinggal pekerjaan. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kecenderungan tidak mengikat diri (*engagement*) dengan perusahaan.

Tabel 1.6 Hasil Kuesioner Pra-Survei Mengenai Kondisi Motivasi Kerja di PT. Pos Indonesia Kantor Cilaki Bandung

No	Motivasi Kerja	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Jumlah Skor	Mean
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
		1	Kebutuhan Berprestasi	3	15	5	20	10	30	6	12		
2	Kebutuhan Akan Kekuasaan	5	25	7	28	9	27	8	16	1	1	97	3,2
3	Kebutuhan Berafiliasi	3	15	10	40	5	15	7	14	0	0	84	2,8

Sumber : Hasil Olah data Kuesioner Pra-Survei (2023)

Tabel 1.5 memperlihatkan bahwa motivasi kerja termasuk dalam kategori kurang baik dengan rata-rata secara keseluruhan sebesar 2,9 dan masuk dalam kategori kurang baik pada garis kontinum. Terdapat garis kontinum yang menunjukkan gambaran pengelompokan variabel berdasarkan nilai rata-ratanya yang skala penilaiannya mulai dari 1 sampai dengan 5, Sugiyono dalam Naufal (2022 : 17). Melihat hal tersebut, ada 3 dimensi dalam variabel motivasi kerja dan dimensi yang memiliki skor rendah adalah dimensi kebutuhan berprestasi dan kebutuhan berafiliasi yaitu kurangnya kesadaran diri dalam mengerjakan pekerjaan dengan baik sehingga pemimpin harus membantu bawahannya dalam mengerjakan tugas.

Berdasarkan hasil penilaian kinerja, sebagian besar karyawan memiliki kinerja dalam kategori rendah. Untuk PT. Pos Indonesia Kantor Pusat Cilaki Bandung, kinerja karyawan memperoleh skor rata-rata 3,05, yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan tersebut hanya berada di bawah standar garis kontinum dan berada di kategori kurang baik. Ini menunjukkan bahwa dimensi-dimensi yang berkaitan dengan kinerja karyawan tidak memenuhi kriteria yang memadai; dimensi kuantitas kerja, misalnya, memiliki nilai rata-rata sebesar 2,70 di antara dimensi lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Pos Indonesia tidak memenuhi tujuan perusahaan dan tidak mampu bekerja sama.

Sebagai hasil dari penilaian kinerja karyawan PT Pos Indonesia, ada

penurunan dalam jumlah karyawan yang memenuhi kriteria kinerja yang rendah.

Ini menunjukkan bahwa persentase karyawan yang memenuhi kriteria kinerja rendah telah turun, yang jelas disebabkan oleh sejumlah faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Diungkapkan oleh Gibson (dalam Erviana, S., & Erni Rusyani, S. E., 2022) bahwa ada tiga faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Faktor pertama yaitu faktor individu seperti pengalaman kerja, keterampilan, kemampuan, tingkat sosial dan demografi setiap individu. Faktor kedua yaitu faktor psikologis seperti kepribadian, persepsi, motivasi, peran dan kepuasan kerja. Faktor ketiga yaitu faktor organisasi, seperti kepemimpinan, struktur organisasi, desain pekerjaan dan sistem penghargaan.

Melihat penurunan penilaian kinerja karyawan, jelas ada dampak dari komponen yang dapat mempengaruhi kinerja. Menurut Borman dan Motowidlo (2020), kinerja merupakan konsep multidimensi yang mencakup aspek-aspek perilaku individu dan hasil yang dihasilkan selama bekerja. Dengan kata lain, kinerja bukan hanya konsep tunggal; ada aspek-aspek perilaku individu dan hasil yang dihasilkan selama bekerja.

Untuk mencapai hasil yang baik dan mengatasi masalah kinerja karyawan, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Meningkatkan keterlibatan karyawan adalah salah satu faktor yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Ini karena keterlibatan karyawan membuat karyawan merasa terikat dan diperhatikan di perusahaan.

Selain keterlibatan karyawan, motivasi kerja adalah faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Memberikan motivasi kerja kepada karyawan sangat bermanfaat untuk mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik dan lebih giat lagi untuk mencapai tingkat kinerja terbaik mereka. Karena itu, untuk mengetahui seberapa besar pengaruh keterlibatan dan motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia, dan berdasarkan informasi yang mereka peroleh dari Manajer SDM PT Pos Indonesia tentang penurunan penilaian kinerja karyawan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh keterlibatan dan motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan".

1.3 Rumusan Masalah

1. Bagaimana *Employee Engagement* karyawan di PT. Pos Indonesia?
2. Bagaimana Motivasi karyawan di PT. Pos Indonesia?
3. Bagaimana Kinerja Karyawan di PT. Pos Indonesia?
4. Apakah terdapat pengaruh positif *Employee Engagement* terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia?
5. Apakah terdapat pengaruh positif Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia?
6. Apakah terdapat pengaruh positif *Employee Engagement* dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada uraian rumusan masalah diatas, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis *Employee Engagement* di PT. Pos Indonesia
2. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi karyawan di PT. Pos Indonesia
3. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia
4. Mengetahui apakah terdapat pengaruh *Employee Engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia
6. Untuk mengetahui pengaruh *Employee Engagement*, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia

1.5 Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi untuk pihak-pihak terkait, antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan akan menambah

wawasan mengenai pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan yaitu motivasi, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan kepada PT. Pos Indonesia agar meningkatkan kualitas dalam *Employee Engagement*, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia.