

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil PT. Aneka Tambang (Persero) Tbk.

PT Aneka Tambang merupakan salah satu perusahaan BUMN (Badan Usaha Milik Negara) yang didirikan pada tanggal 5 Juli 1968 melalui penggabungan tujuh perusahaan negara yang bergerak di berbagai komoditas, yaitu nikel, emas, bauksit, intan dan logam mulia. Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 22 tahun 1968, Perusahaan Negara Aneka Tambang kemudian disebut dengan Antam dari Perusahaan Negara menjadi perusahaan berbentuk Perseroan (Persero). Pada tanggal 30 Desember 1974 berubah nama menjadi Perseroan Terbatas (PT).

Antam merupakan perusahaan yang berorientasi ekspor yang terdiversifikasi dan terintegrasi secara vertikal. Hal tersebut dapat dilihat melalui wilayah operasi Antam yang tersebar di seluruh Indonesia yang kaya akan bahan mineral. Kegiatan eksplorasi, penambangan, pengolahan serta pemasaran dari komoditas bijih nikel, feronikel, emas, perak, bauksit dan batu bara merupakan kompetensi yang dimiliki oleh Antam. Luasnya lahan dan besarnya jumlah cadangan sumber daya yang dimiliki, membuat Antam memanfaatkan cadangan yang menghasilkan keuntungan dan membentuk usaha patungan dengan mitra internasional.

Peningkatan nilai pemegang saham merupakan fokus tujuan perusahaan saat ini. Hal ini dilakukan melalui penurunan biaya seiring pertumbuhan usahanya guna menciptakan keuntungan berkelanjutan. Strategi perusahaan adalah berfokus pada komoditas yang dikelola melalui peningkatan output produksi untuk meningkatkan pendapatan dan menurunkan biaya per unit. Antam berencana untuk mempertahankan pertumbuhan melalui proyek ekspansi terpercaya, aliansi strategis, peningkatan kualitas cadangan serta peningkatan nilai melalui bisnis hilir yang dikelolanya. Antam juga mempertahankan kekuatan finansialnya, dimana Antam mencatatkan sahamnya di Australia dengan status *foreign exempt entity* dan pada tahun 2002 status tersebut ditingkatkan menjadi *ASX Listing* yang memiliki ketentuan lebih ketat.

Antam menyadari sebagai perusahaan pertambangan kegiatan operasi perusahaan memiliki dampak secara langsung terhadap lingkungan hidup dan pengembangan masyarakat tidak sekedar menjadi tanggung jawab sosial tetapi merupakan bagian dari resiko yang harus dikelola dengan baik. Hal itulah yang juga melatarbelakangi Antam untuk berperan aktif sebagai industri pembuka daerah tertinggal dan terisolir dengan berbagai program pengembangan masyarakat sekitar dan beroperasi sebagai *good corporate citizen*.

1.1.2 Visi, Misi, Tata Kelola dan Makna Logo Antam

1.1.2.1 Visi Antam :

Menjadi korporasi global berbasis pertambangan dengan pertumbuhan sehat dan standar kelas dunia.

1.1.2.2 Misi Antam :

- a. Menjalankan usaha minyak, gas, serta energi baru dan terbarukan secara terintegrasi, berdasarkan prinsip-prinsip komersial yang kuat. Membangun dan menerapkan praktik-praktik terbaik kelas dunia untuk menjadikan Antam sebagai pemain global.
- b. Menciptakan keunggulan operasional berbasis biaya rendah dan teknologi tepat guna dengan mengutamakan kesehatan dan keselamatan kerja serta lingkungan hidup.
- c. Mengolah cadangan yang ada dan yang baru untuk meningkatkan keunggulan kompetitif.
- d. Mendorong pertumbuhan yang sehat dengan mengembangkan bisnis berbasis pertambangan, diversifikasi dan integrasi selektif untuk memaksimalkan nilai pemegang saham.
- e. Meningkatkan kompetensi dan kesejahteraan pegawai serta mengembangkan budaya organisasi berkinerja tinggi.
- f. Berpartisipasi meningkatkan kesejahteraan masyarakat terutama di sekitar wilayah operasi, khususnya pendidikan dan pemberdayaan ekonomi.

1.1.2.3 Tata Kelola Antam

Dalam pengelolaan Antam, praktik terbaik *corporate governance* secara konsisten dan berkesinambungan diaktualisasikan dengan menjaga keseimbangan antara kepentingan pemegang saham maupun kepentingan *stakeholders* lainnya yang menjadi komitmen penuh dari Antam dalam pengelolaannya. Penerapan *Good Corporate Governance* (GCG), Antam tidak hanya sekedar memenuhi tanggung jawab terhadap peraturan perundang-undangan saja, tetapi bersungguh-sungguh mengimplementasikannya dalam segala kegiatan operasional Antam yang dijalankan dengan selalu memperhatikan prinsip-prinsip GCG yaitu :

- a. *Transparency*
- b. *Accountability*
- c. *Responsibility*
- d. *Independency*
- e. *Fairness*

1.1.2.4 Makna Logo Antam

Logo bermakna sebagai identitas bagi perusahaan, adakalanya logo bermakna sebagai penggerak untuk mencapai misi dan visi perusahaan. Makna logo bagi Antam merupakan representasi dari perusahaan dan identitas perusahaan yang berperan sebagai pegangan untuk mewujudkan visi dan mengaplikasikan misi-misi perusahaan.

GAMBAR 1.1 LOGO ANTAM



Sumber : www.antam.com

Filosofi logo Antam yaitu konsep brand “Tiga Gunung”. Logo Antam terdiri dari tiga gunung yang mempresentasikan sumber daya mineral dari produk-produk Antam. Logo ini menggambarkan “sumber mineral dan produk yang terdiversifikasi”. Ketiga gunung muncul dari sebuah lengkungan, yang merepresentasikan planet bumi atau alam dibawah lengkungan tersebut terdapat refleksi dari ketiga gunung yang menggambarkan sumber daya mineral yang ada di perut bumi. Pembagian logo menjadi dua bagian juga dapat menggambarkan dua jenis kegiatan penambangan, yakni tambang terbuka dan tambang bawah tanah.

Logo menghadap kebawah merepresentasikan Antam yang memiliki kompetensi penambangan di dalam perut bumi dan membawanya ke permukaan untuk diolah menjadi logam yang berharga. Bentuk logo yang simetris dan corak huruf logo dengan huruf ‘T’ kapital di tengah menggambarkan stabilitas, kekuatan, soliditas, bahkan harmoni. Logo Antam mencakup atribut *brand*:

- a. Pilar : pertambangan, diversifikasi, terkemuka, besar.
- b. Atribut rasional : profesional, kehati-hatian, tanggung jawab, terpercaya.
- c. Atribut pribadi : progresif, dinamis, terbuka.

1.1.3 Strategi Bisnis Antam

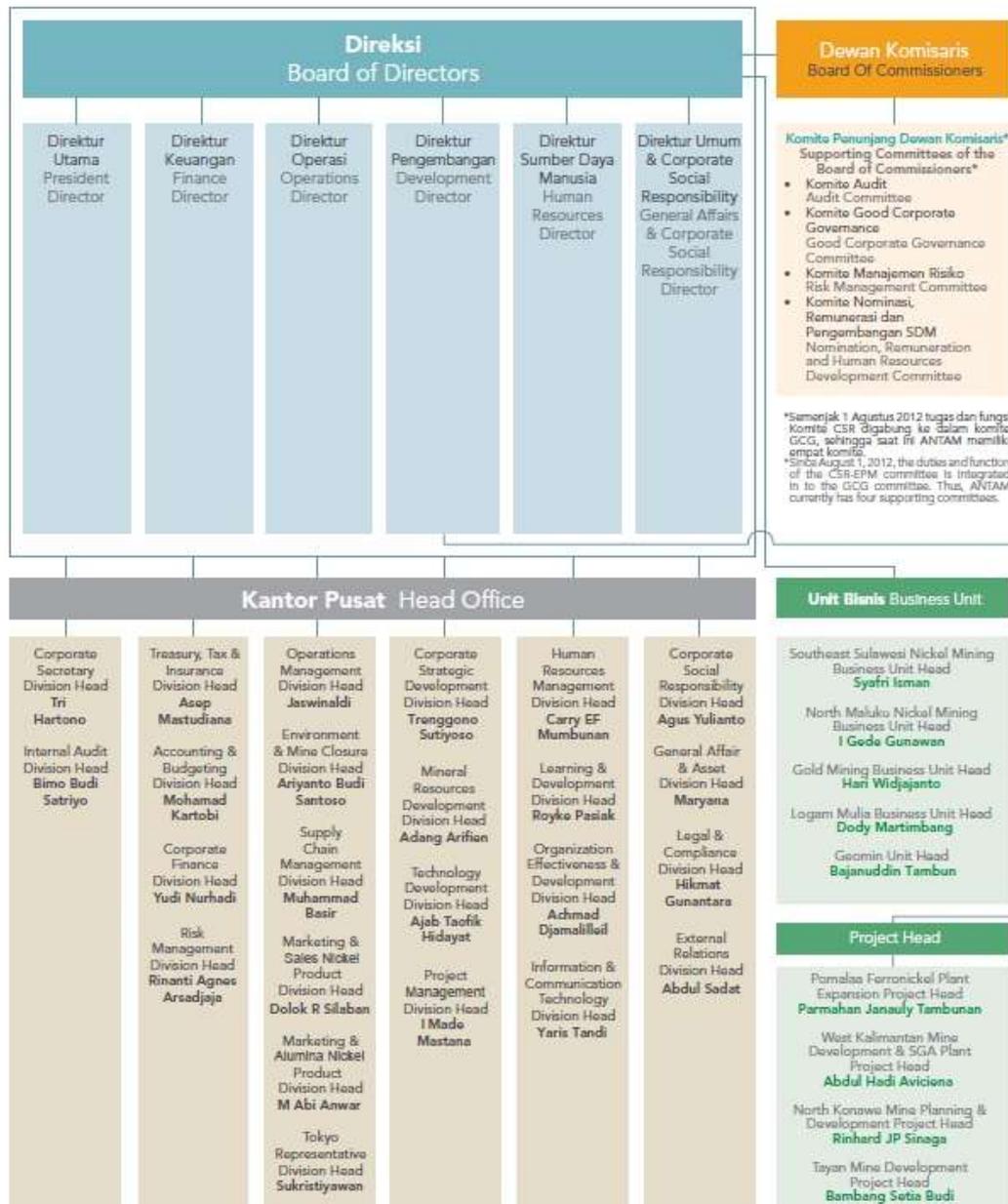
Antam memiliki strategi untuk tetap fokus pada bisnis inti perusahaan. Memaksimalkan output produksi, perusahaan dapat meningkatkan pendapatan serta menurunkan tingkat biaya. Proyek-proyek pengembangan yang solid, aliansi strategis, serta peningkatan kualitas dan nilai cadangan untuk kegiatan pemrosesan merupakan usaha Antam untuk mempertahankan pertumbuhan.

Mempertahankan kekuatan keuangan perusahaan merupakan keunggulan Antam. Pengelolaan yang strategis guna memperoleh peningkatan pendapatan, pemenuhan kewajiban, mendanai pertumbuhan masa depan, serta pemberian imbalan hasil bagi pemegang saham melalui pembayaran deviden.

1.1.4 Struktur Organisasi

Antam dipimpin oleh enam direksi (*Board of Directors*) dan Kepala Unit Bisnis yang didukung oleh Dewan Komisaris (*Board of Commissioners*). Pada direktur pengembangan (*Development Director*) memimpin kepala proyek pengembangan Antam (*Project Head*). Untuk masing-masing bidang pada kantor pusat dipimpin oleh oleh seorang kepala divisi (*Division Head*).

GAMBAR 1.2
Struktur Organisasi PT. ANTAM (Persero) Tbk.



Sumber : www.antam.com

1.2 Latar Belakang Penelitian

Employee engagement telah menjadi fokus dalam pembicaraan praktisi dan konsultan dalam beberapa tahun terakhir guna mengantisipasi persaingan global dalam bisnis. *Employee engagement* merupakan gagasan penting dalam perilaku organisasi untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia dalam organisasi (Saks, 2006:612)

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Gallup *Consulting* dalam *State of the Global Workplace Report* (2013:7), mengemukakan fakta bahwa perusahaan kelas dunia (*world-class*) yang berfokus memaksimalkan *employee engagement* nya cenderung memiliki nilai *engagement* yang tinggi yaitu mencapai 67%, sementara untuk perusahaan lain hanya mencapai 33% karyawannya saja yang *engaged*. Dari 142 negara yang termasuk ke dalam penelitian Gallup saat ini, 13% karyawan masuk dalam kategori *engaged*, sementara 63% masuk kategori *not engaged* dan 24% termasuk kategori *actively disengaged*, hasil survei ini berbeda dan bervariasi substansial antar daerah global. Hal ini dapat disimpulkan bahwa masih banyak perusahaan-perusahaan yang belum memberi perhatian lebih pada *employee engagement*, padahal hal itu sangat penting untuk investasi jangka panjang.

Sementara di Indonesia, tingkat *employee engagement* menurut penelitian Gallup *Consulting* dalam *State of the Global Workplace Report* (2013:114) dinilai berdasarkan klasifikasi responden yaitu *thriving*, *struggling*, atau *suffering*. Skala yang digunakan yaitu 1-10, dimana nilai 8 atau lebih tinggi masuk kedalam kategori *thriving* atau sedang dalam masa berkembang, sementara nilai 5 atau lebih tinggi masuk dalam kategori berjuang, dan 4 atau lebih rendah masuk kedalam kategori penderitaan. Indonesia memiliki nilai *thriving* sebesar 24% (masuk dalam skala 3), *struggling* sebesar 72% (masuk dalam skala 3), dan *suffering* sebesar 3% (masuk dalam skala 1). Hal ini berarti, Indonesia masuk dalam kategori *suffering*, sebab skala rata-ratanya berada pada angka 2,33. Kesimpulannya di Indonesia masih dinilai kurangnya perhatian baik dari perusahaan maupun pemerintah kepada *employee engagement* yang mengakibatkan tingkat nilainya tergolong rendah.

Peningkatan produktivitas karyawan merupakan fokus setiap perusahaan dalam mengelola Sumber Daya Manusia yang terlibat dalam perusahaan, ketika mengelola sumber daya manusia, diperlukan kesinergisan antara tujuan kritis perusahaan dengan ambisi pribadi, hasrat dan dorongan-dorongan dari karyawan (Finney, 2010:8). Hal ini berarti bahwa, pesatnya perkembangan organisasi harus didukung kemampuan organisasi untuk bersaing dengan organisasi lain guna menghasilkan nilai, sebab organisasi berhubungan dengan keefektifan orang-orang yang ada di dalamnya.

Perkembangan organisasi juga dialami oleh perusahaan seperti Antam, guna menjadi perusahaan kelas dunia Antam terus berbenah mengelola arus kas yang solid dan manajemen keuangan yang berhati-hati untuk meningkatkan produktivitasnya (www.antam.com, diakses pada tanggal 29 Desember 2013). Dalam *Annual Report* Antam (2013:64) dikemukakan

adanya kendala bagi Antam mengenai kondisi eksternal perusahaan yang bersifat *uncontrollable* yang berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan Antam, namun antisipasi sejak dini yang dilakukan tetap membuat keadaan keuangan Antam fluktuatif dalam lima tahun terakhir, seperti yang terlihat dalam tabel 1.1 :

TABEL 1.1
LABA BERSIH ANTAM

TAHUN	2009	2010	2011	2012	2013
LABA BERSIH	8.711,37	8.744,30	10.346,43	10.449,89	11.298,32

Sumber : Laporan Tahunan Antam 2013 (dalam milyar rupiah)

Keberhasilan perusahaan dapat juga dilihat dari pendapatan bersih perusahaan tersebut. Dari berbagai tolok ukur keberhasilan, pendapatan bersih yang terus meningkat dan cenderung dalam keadaan yang fluktuatif berarti juga kinerja karyawannya akan baik pula. Hal itulah yang terus dikelola Antam saat ini, melalui pengelolaan *human resources* yang dimiliki merupakan strategi Antam untuk menghasilkan *human capital excellent*, dimana strategi tersebut merupakan upaya Antam untuk mengelola keefektifan pegawai-pegawai Antam dalam mencapai kinerja dan nilai yang telah ditargetkan (www.antam.com, diakses tanggal 29 Desember 2013). Namun, penyebab peningkatan laba dapat juga dipengaruhi oleh usaha Antam dalam melakukan efisiensi di semua lini organisasi sehingga konsistensi peningkatannya pun fluktuatif.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Saks (2006:613) dijelaskan bahwa karyawan yang merasa dukungan organisasi diberikan secara maksimal, karakteristik pekerjaan yang diberikan sesuai dan persepsi karyawan sebanding dengan perusahaan, maka tingkat keterlibatan pekerjaan mereka akan lebih besar juga, lebih jauh lagi kecenderungan hubungan yang baik dengan atasan akan mendorong sikap yang lebih positif, niat, dan perilaku yang berperan untuk meningkatkan keterlibatan karyawan. Hal ini berarti bahwa, faktor *employee engagement* tersebut merupakan aspek sumber daya manusia yang menyentuh semua lini organisasi.

Keterlibatan karyawan dibangun diatas dasar-dasar konsep kepuasan kerja, komitmen karyawan dan perilaku organisasi yang harus dikelola dengan baik (Markos, *et al.*, 2010:89). Hal tersebut didukung dalam pernyataan Perrin's Global Workforce Study 2003, bahwa *employee engagement* atau keterikatan karyawan dipengaruhi banyak faktor yang melibatkan faktor emosional dan rasional berkaitan dengan pekerjaan dan pengalaman kerja secara keseluruhan (Markos, *et al.*, 2010:90).

Pentingnya budaya kerja yang sehat dan *employee engagement* juga menjadi perhatian bagi perusahaan-perusahaan BUMN saat ini, termasuk juga Antam. Antam berupaya

menciptakan suasana kerja yang sehat, aman, dan kondusif sehingga dapat mengkondisikan iklim kerja yang nyaman dan produktif untuk menghasilkan nilai dan kinerja yang baik. Pada tahun 2012 Antam kembali melaksanakan survei Keterikatan Pegawai (*employee engagement survey*) terhadap keterlibatan pegawai, konsistensi dalam bekerja, penyesuaian diri dan misi kerja (*Annual Report Antam, 2012:128*). Begitu pentingnya faktor penggerak bisnis utama yaitu sumber daya manusia merupakan modal utama untuk mencapai visi Antam dalam melakukan praktik-praktik terbaik kelas dunia.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap 5 narasumber pegawai Antam, dapat disajikan dalam tabel 1.2 berikut ini :

TABEL 1.2
Hasil Wawancara Narasumber Antam

Code	Pertanyaan	Narasumber					Keterangan
		1	2	3	4	5	
1	Apakah lingkungan kerja Antam sudah menunjang kebutuhan pegawai?	Sudah	Sudah	Sudah	Sudah	Sudah	Kelima narasumber setuju bahwa lingkungan Antam menunjang kebutuhan pegawai dalam pekerjaan.
2	Apakah survei keterikatan karyawan Antam sudah maksimal?	Belum	Sudah	Sudah	Belum	Belum	Ketiga narasumber menjawab belum maksimal survei yang dilakukan Antam mengenai keterikatan pegawai, sementara 2 narasumber sudah merasa maksimal dengan survei tersebut.
3	Apakah hasil survei keterikatan pegawai Antam telah diaplikasikan melalui perbaikan?	Belum	Belum	Sudah	Belum	Belum	Empat narasumber berpendapat bahwa perbaikan survei keterikatan karyawan belum diaplikasikan secara menyeluruh.
4	Apakah <i>performance</i> pegawai Antam kantor pusat sudah melampaui target?	Sudah	Sudah	Sudah	Sudah	Sudah	Kelima narasumber berpendapat bahwa kinerja pegawai Antam kantor pusat sudah melampaui target karena dikontrol oleh sistem penilaian SMUK (Sistem Manajemen Unjuk Kerja).
5	Apakah <i>employee engagement</i> berperan meningkatkan kinerja pegawai Antam?	Ya	Belum	Ya	Ya	Ya	Keempat responden menjawab iya berperan dan satu responden belum merasakan peran <i>employee engagement</i> secara langsung.

Sumber : Data Hasil Wawancara

Wawancara tersebut mengungkapkan bahwa Antam menerapkan budaya 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin) agar dapat mengorganisir dengan baik lingkungan kerja dalam perusahaan. Selain itu Antam juga *concern* terhadap survei berkaitan dengan Keterikatan Pegawai (*employee engagement*) secara rutin. Survei ini dipandang Antam lebih efektif daripada survei kepuasan pegawai, sebab jika pegawai memiliki nilai *engagement* tinggi maka pegawai tersebut juga akan merasa puas dengan perusahaan.

Antam memulai survei pada tahun 2011, dengan dimensi *engagement* yang dibandingkan dengan perusahaan domestik dan mancanegara pada bidang yang sama, Antam juga menggunakan pihak ketiga dalam melakukan survei pada tahun 2011 dan 2012. Untuk tahun 2013, sebagai langkah efisiensi Antam merancang sendiri dimensi survei yang disesuaikan dengan budaya dan struktur perusahaan. Menurut Antam faktor-faktor *engagement* dapat ditingkatkan saat survei tersebut disesuaikan dengan keadaan perusahaan. Hal ini dipandang Antam sebagai upaya perusahaan untuk mendekatkan diri dan peduli dengan pegawai yang nantinya dapat meningkatkan *performance* perusahaan.

Dari hasil survei tingkat pencapaian *employee engagement* Antam dari tahun 2011, 2012 dan 2013 mengalami penurunan yang signifikan. Hal tersebut dapat ditunjukkan dalam Tabel 1.3 yang merupakan hasil survei *employee engagement* Antam berikut ini :

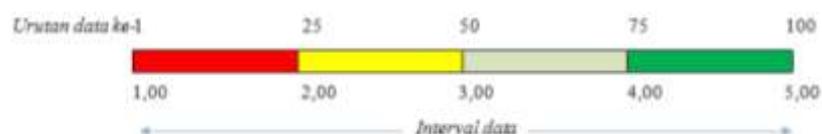
TABEL 1.3
Hasil *Employee Engagement Survey* ANTAM

UNIT BISNIS	INDEX		
	2011	2012	2013
Unit Geomin	3,26	3,35	3,05
UBPP Logam Mulia	3,30	3,35	3,16
UBP Emas	3,26	3,32	3,08
Kantor Pusat	3,15	3,26	2,95
UBPN Sulawesi Tenggara	3,30	3,30	3,13
UBPN Maluku Utara	3,39	3,38	3,15
TOTAL	3,28	3,33	3,08

Sumber : Antam Employee Engagement Report (2013:44)

Analisis hasil survei tersebut menggunakan metode *percentile* yang menunjukkan suatu nilai dibawah suatu persentase tertentu dari interval data yang sedang diobservasi, misalnya *25 percentile* adalah nilai yang berada dibawah 25% dari interval data. Antam menggunakan interval data sebagai berikut untuk menentukan tinggi rendahnya nilai *employee engagement* surveinya dapat dilihat pada Gambar 1.3 berikut ini :

GAMBAR 1.3
Interval Data *Employee Engagement Survey* 2013



Sumber : Antam Employee Engagement Report (2013:14)

Sementara untuk nilai *employee engagement survey* mengalami penurunan dari tahun ke tahun, yang disebabkan oleh penyesuaian survei yang digunakan. Nilai *employee engagement* Kantor Pusat tergolong paling rendah diantara unit bisnis lain, namun hampir kesemua unit mengalami penurunan nilai *employee engagement*nya pada tahun 2013. Dari hasil survei tersebut, dapat diketahui unit bisnis apa saja yang masih perlu perbaikan dan tindak lanjut agar keterikatan pegawai meningkat sehingga kepuasan pegawai maksimal. Oleh karenanya, Antam terus berusaha berbenah dari semua lini untuk menciptakan keterikatan kepada pegawai.

Kenyamanan pegawai merupakan hal yang diperhatikan Antam, hal tersebut memacu adanya keterikatan pegawai (*employee engagement*) sehingga dapat terus *dimaintenance* dengan baik oleh Antam guna meningkatkan kinerja pegawai Antam. “Kami yakin bahwa upaya pembenahan bisnis proses melalui pembenahan di semua lini organisasi ini dapat berdampak pada peningkatan kinerja pegawai,” papar Alwin Syah Lubis dalam *Business Review Online*, 2011.

Konsep *employee engagement* sangat luas seiring dengan beragamnya konsekuensi bisnis yang luas pula, *engagement* dapat dinilai dari seberapa gigih upaya karyawan dalam bekerja, kecepatan dalam pekerjaan untuk menghasilkan kinerja yang lebih, kualitas pekerjaan yang tinggi, dan tingkat *turnover* karyawan yang rendah (Schiemann, 2011:42). Berdasarkan laporan keberlanjutan Antam tahun 2010 sampai 2012, diperoleh *employee turnover ratio* selama tiga tahun yang disajikan pada Tabel 1.4 berikut ini :

TABEL 1.4

Data Turnover Pegawai Antam

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Keluar	Persentase
2009	2254	5	0,22
2010	2251	8	0,36
2011	2392	6	0,25
2012	2562	21	0,82

Sumber : Sustainability Report Antam Tahun 2009 sampai 2012 (Data Olahan)

Analisis tabel *turnover* Antam menunjukkan bahwa nilai *turnover* pegawai dari tahun 2010 sampai tahun 2012 mengalami peningkatan. Meskipun peningkatan nilai tersebut tidak sampai 1%, namun hal itu perlu diminimalisirkan agar dapat ditekan kenaikannya. Sebab, semakin banyak pegawai yang berkeinginan meninggalkan perusahaan, nilai *turnover* nya akan meningkat dan kesetiaan pegawai terhadap perusahaan akan berkurang pula. Hal tersebut juga akan mempengaruhi keterikatan pegawai dengan perusahaan. Lebih lanjut, hubungan informasinya dapat digabungkan ke dalam tabel 1.5, berikut ini:

TABEL 1.5

Keterkaitan Laba, *Employee Engagement*, dan *Employee Turnover* Antam

Tahun	Laba Antam (milyar rupiah)	<i>Employee Engagement</i> (poin)	<i>Employee Turnover</i> (persentase)
2009	8.711,37	NA	0,22
2010	8.744,30	NA	0,36
2011	10.346,43	3,28	0,25
2012	10.449,89	3,33	0,82
2013	11.298,32	3,08	Belum Rilis

*NA : *Not Available*

Berdasarkan data yang telah dipublikasikan Antam melalui laporan tahunan dan laporan keberlanjutannya, terjadi peningkatan yang fluktuatif untuk pendapatan bersih Antam dari tahun 2009 sampai tahun 2013. Peningkatan nilai laba bersih perusahaan, berbanding terbalik dengan nilai *employee engagement survey* yang mengalami penurunan dari tahun pertama dimulainya survei pada 2011 sampai tahun 2013 dan tingkat *turnover* pegawai Antam pada tahun 2012 mengalami kenaikan.

Kinerja Antam dinilai dari laba yang terus mengalami kenaikan, namun jika dilihat dari nilai *employee engagement* nya yang mengalami penurunan berdampak pula pada tingkat *turnover* nya yang semakin banyak. Hal itulah yang terus dikelola oleh Antam, ketika laba perusahaan meningkat maka keterkaitan pegawai hendaknya meningkat pula, dan keinginan pegawai untuk meninggalkan Antam dapat ditekan. Sehingga, keberhasilan Antam mengelola sumber daya manusianya dapat dikatakan berhasil. Hal itulah yang melatar belakangi Antam untuk mengelola pegawai baru maupun pegawai yang telah lama bekerja di Antam agar dapat terikat secara sukarela terhadap Antam, sehingga tingkat *turnover* dapat berkurang dan pencapaian kinerjanya dapat melampaui target dari tahun ke tahun.

Latar belakang penulis untuk melakukan penelitian adalah untuk mengetahui secara langsung tentang pelaksanaan *employee engagement* pegawai Antam terhadap kinerja perusahaan seiring pencapaian visi dan misi perusahaan untuk menciptakan target kinerja yang lebih baik, studi penelitian ini dilakukan pada kantor pusat Antam dengan pertimbangan kantor pusat sebagai unit bisnis yang memiliki nilai *employee engagement* terendah dalam survei dan hendaknya kantor pusat sebagai *pilot project* dalam manajemennya. Hal itu menjadi alasan untuk memilih penelitian dengan judul “**Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bidang Usaha Pertambangan** (Studi Kasus PT. Antam (Persero) Tbk. Tahun 2014)”.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan penjabaran latar belakang masalah penelitian di atas maka perumusan masalah terhadap penelitian ini adalah :

- a. Bagaimana persepsi *employee engagement* dilihat dari sudut pandang pegawai Antam?
- b. Bagaimana kinerja pegawai Antam kantor pusat?
- c. Seberapa besar pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja pegawai pada bidang usaha pertambangan?

1.4 Tujuan Penelitian

Merujuk dari identifikasi masalah diatas, tujuan penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui persepsi *employee engagement* dilihat dari sudut pandang pegawai Antam.
- b. Untuk mengetahui kinerja Antam kantor pusat.
- c. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja pegawai pada bidang pertambangan.

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Aspek Teoritis

Kegunaan penelitian ini dari sudut pandang aspek teoritis penelitian dapat dijabarkan antara lain sebagai berikut:

- a. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi terkait *employee engagement* dan kinerja pegawai pada perusahaan.
- b. Hasil penelitian ini nantinya dapat dijadikan sumber referensi guna penelitian selanjutnya sebagai pengembangan ilmu.
- c. Terdapat gambaran dari hasil penelitian ini tentang kesesuaian antara teori dengan implementasi perusahaan nantinya.

1.5.2 Aspek Praktis

Kegunaan penelitian ini dari sudut pandang aspek praktis dapat dijabarkan sebagai berikut :

- a. Penelitian ini diharapkan nantinya dapat bermanfaat bagi perusahaan sebagai masukan untuk meningkatkan dan menganalisis mengenai *employee engagement* khususnya.
- b. Dapat dijadikan referensi sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dari sudut pandang *employee engagement*.

- c. Hasil penelitian ini dapat mendukung program perusahaan dalam mencanangkan misi untuk mencapai perusahaan yang berkelas dunia.

1.6 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Penyusunan penelitian ini terdiri dari lima bab yang memiliki hubungan antar bab satu sama lain. Sistematika penulisan tugas akhir ini dibuat untuk memberikan gambaran umum dari penelitian yang dilakukan. Adapun susunan antar bab dari sistematika penelitian antara lain :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang gambaran umum objek penelitian, latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan tugas akhir.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN LINGKUP PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai landasan teori-teori yang berkaitan dengan penelitian yang dibahas, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian, dan ruang lingkup penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini membahas metode penelitian yang digunakan, jenis penelitian, variabel operasional, tahapan penelitian, populasi dan sampel, pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, serta teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan analisa data-data yang telah penulis olah dengan metode analisis yang telah ditetapkan sebelumnya, gambaran dari karakteristik responden, hasil penelitian, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini mengulas kesimpulan akhir dari penelitian serta saran-saran untuk objek penelitian atau pun pihak-pihak yang terkait didalamnya.