

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajer dapat mencapai tujuan organisasi atau perusahaan dengan memberikan motivasi yang mendorong orang untuk bekerja keras untuk mencapai tujuan tersebut. Jika karyawan memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, mereka juga akan memiliki keterikatan karyawan yang tinggi, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kinerja dan pencapaian perusahaan. (Fatmasari, 2018).

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting untuk kelangsungan organisasi atau perusahaan, karena SDM merupakan kunci utama untuk meraih kesuksesan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Soemarsono, 2018). Peran SDM akan semakin krusial di tengah era globalisasi saat ini, yang dipenuhi dengan berbagai tantangan serta kompetisi antar perusahaan yang semakin kompleks dan ketat. Mengingat hal tersebut, setiap organisasi memiliki kewajiban untuk mengelola SDM dengan baik, karena kegagalan dalam pengelolaan SDM dapat menyebabkan masalah serius dan kerugian besar bagi perusahaan. Oleh karena itu, untuk menghindari hal tersebut, perusahaan perlu melakukan pengelolaan SDM yang baik serta meningkatkan kinerja karyawan, salah satunya melalui pemberian motivasi dan peningkatan kualitas kehidupan kerja (Sari & Hadijah, 2016).

Jika berbicara mutu pelayanan perusahaan terdapat salah satu alat ukur nya yaitu, sumber daya manusia, karena mutu perusahaan merupakan cerminan dari semua sistem yang sudah berjalan di dalamnya. Selain itu, kualitas pelayanan perusahaan juga dipengaruhi oleh kesesuaian dengan standar profesi serta pemanfaatan sumber daya yang ada secara efisien, sehingga kebutuhan pelanggan dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara maksimal dan optimal. Untuk itu, perusahaan dituntut untuk dapat bersaing dalam meningkatkan kualitas layanan kepada pelanggan, salah satunya adalah PT Medco E & P Malaka Aceh Timur, yang berperan dalam pelaksanaan, pengendalian, dan pengawasan kontrak kerja sama kegiatan usaha hulu. Hal ini bertujuan agar pengelolaan sumber daya alam, khususnya minyak dan gas bumi milik negara di wilayah Aceh, dapat memberikan manfaat dan penerimaan yang maksimal bagi negara serta kemakmuran rakyat. (Amin, 2019).

Employee enganement dari PT Medco E & P Malaka Aceh Timur dipengaruhi oleh faktor dari ketentuan *Quality Of Work Life* yaitu bagaimana pekerja merasakan perannya dalam setiap organisasi. Dalam menentukan kualitas kehidupan kerja, mempunyai dampak positif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai. Informasi yang dapat diperoleh dari manajer kepegawaian dan beberapa pegawai, diperoleh informasi fasilitas yang diberikan sudah tercukupi. Seperti pernyataan pada komisaris PT Medco E & P Malaka Aceh Timur menyatakan bahwa:

“Para karyawan adalah aset yang paling berharga. Mereka adalah bagian yang sangat penting untuk mencapai kesuksesan dalam kegiatan operasi dan di masa depan. Kami berkomitmen untuk menjaga dan mempertahankan lingkungan kerja yang sehat dan aman berdasarkan budaya saling hormat menghormati. Agar tujuan tersebut berhasil, kami harus terus meningkatkan kapasitas para karyawan dan juga memberikan penghargaan kepada masing-masing individu serta mengharapkan tanggung jawab dari masing-masing pekerja. Semua tingkat manajemen diharapkan dapat menetapkan arah yang jelas terhadap ekspektasi Perusahaan.”

PT Medco E & P Malaka Aceh Timur menjalin hubungan dengan karyawan melalui pertemuan rutin dengan Serikat Pekerja. Pertemuan ini bertujuan untuk mencapai pemahaman yang sama mengenai aspirasi karyawan dan mencari solusi untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Forum komunikasi lainnya juga digunakan sebagai cara efektif untuk menyelesaikan berbagai masalah terkait hubungan dengan karyawan dan isu-isu pekerjaan, dengan fokus pada peningkatan kesehatan dan keselamatan di tempat kerja, serta melindungi pekerja dengan mengurangi cedera dan waktu yang hilang. Selain itu, kinerja kesehatan dan keselamatan akan dipantau, diukur, dan dilaporkan dalam laporan keberlanjutan di masa mendatang. Visi PT Medco E & P Malaka Aceh Timur adalah untuk mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya manusia lokal dan menjaga kelestarian sumber daya alam dalam proses eksplorasi dan eksploitasi minyak dan gas bumi.

Selain kualitas kehidupan kerja, motivasi juga berpengaruh pada tingkat keterlibatan karyawan (*employee engagement*), di mana motivasi dianggap sebagai dorongan internal yang muncul dalam diri karyawan, yang memberikan semangat atau keinginan untuk bertindak demi mencapai tujuan. Motivasi juga memberikan energi, arah, dan perilaku yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut manajer, karyawan yang termotivasi dapat dilihat dari sejauh mana mereka proaktif dalam bekerja, yaitu mereka akan langsung menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan, karena memiliki inisiatif sendiri. *Employee engagement* menggambarkan sejauh mana karyawan terlibat, antusias, dan merasa terikat dengan pekerjaan serta organisasi tempat mereka bekerja. Keterikatan karyawan dapat berfungsi sebagai variabel perantara yang menjelaskan bagaimana motivasi dan kualitas kehidupan kerja (*Quality of Worklife*) secara tidak langsung memengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi dan

memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik lebih cenderung terlibat secara emosional dalam pekerjaan mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka.

Pekerjaan pegawai juga dikatakan oleh manajer selalu meningkat, serta menyelesaikan pekerjaan dengan baik. *Employee Engagement* tersebut memiliki banyak hubungan dengan beberapa faktor yang mempengaruhi. *Quality of Worklife* mengacu pada keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, termasuk lingkungan kerja yang kondusif, kompensasi yang adil, dan peluang pengembangan karier. Pengaruh dari *Quality of Worklife* adalah tingginya kualitas kehidupan kerja dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja pegawai, mengurangi *turn over*, serta meningkatkan loyalitas. Faktor Motivasi ini merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam mendukung *Employee Engagement* para karyawan di PT Medco E & P Malaka Aceh Timur. (Ivancevich, 2010)

Quality of Worklife mencerminkan kualitas kondisi kerja yang dialami oleh pegawai, termasuk keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, kesempatan pengembangan karier, keselamatan di tempat kerja, dan hubungan antar karyawan. Dalam konteks PT Medco E&P Malaka, beberapa aspek yang penting untuk *Quality of Worklife* adalah, Kesejahteraan Fisik dan Psikologi, perusahaan yang menawarkan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan bebas dari stres akan mendorong karyawan bekerja lebih produktif. Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Pribadi yaitu dengan sistem jadwal kerja yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, pegawai lebih mungkin bekerja dengan efisiensi yang lebih baik dan loyal terhadap perusahaan. (Surisno, 2012)

Pengembangan Karir menciptakan peluang untuk peningkatan keterampilan dan pengembangan karier dalam perusahaan membantu meningkatkan kepuasan kerja, sehingga mendorong peningkatan kinerja pegawai. Ketika *Quality of Worklife* tinggi, pegawai lebih cenderung merasa nyaman, terlibat, dan puas dengan peran mereka di perusahaan. Hal ini mengurangi tingkat *turn over* serta meningkatkan kinerja dan loyalitas karyawan (Tania dan Sutanto, 2013).

PT Medco E & P Malaka Aceh Timur berupaya melibatkan karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan melalui pertemuan rutin dengan Serikat Pekerja. Pertemuan ini bertujuan untuk mencapai pemahaman bersama mengenai aspirasi karyawan dan kemampuan perusahaan dalam memenuhi harapan tersebut, yang dituangkan secara resmi dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB). PKB memberikan pedoman kepada karyawan mengenai hak-hak mereka sesuai dengan

undang-undang ketenagakerjaan nasional, termasuk terkait jam kerja, gaji, lembur, kompensasi, dan tunjangan. MedcoEnergi juga memiliki berbagai rencana kegiatan lingkungan untuk menghadapi tantangan perubahan iklim. Langkah-langkah yang diambil termasuk pengurangan konsumsi bahan bakar, konversi penggunaan energi dari bahan bakar konvensional ke gas, dan pengembangan sumber energi terbarukan, dengan tujuan untuk mengurangi emisi CO₂ yang dihasilkan dari operasi bisnis. Mengingat tantangan dan risiko tinggi dalam pekerjaan, perusahaan berkewajiban untuk memastikan keselamatan, motivasi, dan kualitas kehidupan kerja bagi karyawan.

Mengetahui bahwa keterlibatan kinerja pegawai dalam meningkatkan kualitas perusahaan bahwa yang bekerja di sektor energi yang penuh tantangan, termasuk tekanan untuk memenuhi target produksi dan menjaga keselamatan kerja. Dalam kondisi ini, variabel motivasi menjadi kunci utama untuk mendorong kinerja optimal. Tentu, perlu menggunakan seperti *Motivasi Intrinsik* yang memberikan rasa puas terhadap pekerjaan dan peluang pengembangan karier di PT Medco E & P Malaka menjadi pendorong utama bagi beberapa pegawai, sementara *Motivasi Ekstrinsik* seperti kompensasi dan insentif juga berperan signifikan. Namun, ada indikasi bahwa sebagian pegawai merasa motivasi mereka belum sepenuhnya terakomodasi, seperti kurangnya pengakuan atas kontribusi mereka atau terbatasnya program insentif berbasis kinerja. Implikasi Fenomena yang dihasilkan adalah motivasi yang rendah dapat menyebabkan menurunnya produktivitas dan potensi *burnout*. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa motivasi pegawai terus terjaga, baik dari segi finansial maupun non-finansial.

Setelah memenuhi variabel motivasi, berkaitan dengan fenomena variabel *Quality of Worklife* pada PT Medco E & P Malaka dikenal memiliki lingkungan kerja yang menuntut, terutama bagi pegawai yang bekerja di lapangan. Kondisi kerja seperti jam kerja panjang, lokasi kerja yang terpencil, dan risiko keselamatan menjadi tantangan utama. Meskipun perusahaan telah menyediakan fasilitas penunjang seperti perumahan, layanan kesehatan, dan program pelatihan, ada persepsi bahwa keseimbangan kerja-hidup (*work-life balance*) belum sepenuhnya optimal. Hal ini menciptakan ketidakpuasan terhadap kondisi kerja tertentu, seperti kurang fleksibilitas jam kerja dan minimnya kesempatan bersosialisasi, dapat memengaruhi kualitas kehidupan kerja pegawai. Maka adapun implikasi dari fenomena ini bahwa ketidakpuasan terhadap *quality of worklife* berpotensi menurunkan loyalitas pegawai dan meningkatkan *turnover*.

Perusahaan yang mampu menghadirkan *quality of worklife* maka perlu melibatkan mediasi seperti *Employee Engagement*. Hadirnya fenomena ini mampu meningkatkan *employee engagement* di PT Medco E & P Malaka yang bervariasi di antara departemen. Pegawai dengan motivasi tinggi dan kualitas kehidupan kerja yang baik cenderung memiliki tingkat keterlibatan yang lebih tinggi. Namun, dalam beberapa kasus, ada pegawai yang merasa kurang dilibatkan dalam pengambilan keputusan atau tidak merasa memiliki hubungan emosional yang kuat dengan perusahaan. Adapun faktor seperti komunikasi internal yang kurang efektif dan kurangnya apresiasi terhadap kinerja individu menjadi penghambat utama bagi keterlibatan pegawai. Implikasi fenomena yang dilihat dari adanya tingkat *engagement* yang rendah dapat menyebabkan penurunan efisiensi kerja, inovasi, dan komitmen pegawai. Perusahaan perlu memfokuskan upaya untuk meningkatkan keterlibatan dengan cara meningkatkan komunikasi, memberikan penghargaan, dan memperkuat budaya kerja yang inklusif.

Pentingnya kinerja pegawai pada PT Medco E & P Malaka sangat dipengaruhi oleh tuntutan operasional yang tinggi dan target yang ambisius. Meskipun banyak pegawai yang berhasil mencapai target, ada juga tantangan dalam mempertahankan konsistensi kinerja. Masalah yang sering muncul meliputi penurunan efisiensi kerja, kesalahan operasional, dan berkurangnya inovasi akibat kelelahan kerja atau kurangnya motivasi. Pegawai yang memiliki tingkat keterlibatan tinggi dan merasa didukung oleh perusahaan cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Maka, implikasi dari fenomena ini dapat meningkatkan kinerja dan perusahaan perlu mengatasi hambatan seperti kurangnya motivasi, rendahnya keterlibatan, dan ketidakpuasan terhadap kualitas kehidupan kerja. Program pelatihan, penghargaan berbasis kinerja, dan dukungan kesejahteraan dapat menjadi solusi.

Oleh karena itu, adanya keterkaitan antar variabel ini membentuk sebuah fenomena yang saling berkaitan. Motivasi dan *quality of worklife* menjadi fondasi utama untuk menciptakan *employee engagement*, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja pegawai. Ketika motivasi dan kualitas kehidupan kerja kurang diperhatikan, keterlibatan pegawai menurun, yang berpotensi menurunkan produktivitas perusahaan secara keseluruhan. PT Medco E & P Malaka perlu mengintegrasikan strategi ini untuk memastikan kinerja yang berkelanjutan.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul “Pengaruh Motivasi dan *Quality of Worklife* terhadap kinerja Pegawai PT Medco E & P Malaka Aceh Timur Yang Dimediasi Oleh *Employee Engagement*”.