

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era global saat ini persaingan antar perusahaan semakin ketat diikuti perkembangan ekonomi. Perusahaan memiliki cara dan gaya yang berbeda dalam menempuh tujuannya masing-masing. Pada dasarnya sumber daya manusia merupakan salah satu modal yang sangat memegang peranan penting dalam mencapai suatu tujuan perusahaan. Perusahaan sangat perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin karena kunci kesuksesan sebuah perusahaan tidak hanya dilihat dari segi teknologi dan ketersediaan dana akan tetapi faktor manusia juga menjadi faktor yang paling penting. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan kebutuhan serta hak dari setiap sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan.

Suatu perusahaan harus bisa meningkatkan kualitas kinerja pegawai yang dimiliki karena pegawai merupakan aset yang sangat penting dalam suatu organisasi. Agar pegawai dapat memberikan kinerja yang baik maka suatu perusahaan harus dapat memberikan dukungan yang sangat baik kepada pegawai. Menurut Taufiq dan Wisnu (2019) kinerja menjadi cerminan kemampuan dan keterampilannya dalam pekerjaan tertentu yang akan berdampak pada *reward* dari perusahaan. Kinerja yang baik adalah keinginan setiap organisasi atau perusahaan. Jika suatu kinerja tercipta dengan baik maka akan terciptanya hubungan yang harmonis serta suasana kerja yang sangat menyenangkan.

Kinerja pegawai yang baik sangatlah diharapkan oleh suatu perusahaan karena semakin banyak pegawai yang memiliki kinerja tinggi maka produktivitas suatu organisasi atau perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga tujuan akan dapat dicapai dan diwujudkan dengan

mudah. Pegawai bekerja di kantor tidak hanya secara formalitas akan tetapi harus bisa menikmati dan merasakan pekerjaannya, sehingga tidak bosan dan lebih giat dan tekun dalam beraktifitas(Kimbal dan Sendow, 2015).

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain keterlibatan kerja dan komitmen kerja. Dalam mempertahankan kinerja karyawan agar tetap produktif maka perlu memperhatikan keterlibatan kerja serta komitmen kerja pada karyawan. Menurut Ching (2015) menyatakan bahwa keterlibatan kerja merupakan tingkat pekerjaan yang dialami karyawan yang mempengaruhi harga diri dan kinerja. Saxena (2016) menjelaskan bahwa keterlibatan kerja berkaitan dengan psikologi individu yang penting bagi citra individu. Keterlibatan kerja terkait karakteristik pribadi serta sifat dari tugas yang dapat meningkatkan faktor sosial seperti kerja tim, partisipasi pengambilan keputusan, seberapa besar karyawan mendukung tujuan organisasi, menunjukkan prestasi serta kemajuannya dalam pekerjaannya. Andrianto (2016). Keterlibatan kerja merupakan salah satu variabel yang dapat digunakan untuk memprediksi kondisi di dalam organisasi, seperti tingkat *absenteeism* dan *turnover*. Hal tersebut terjadi karena keterlibatan kerja dapat menunjukkan tingkat integrasi antara karyawan dengan pekerjaannya menurut Prasetyo (2016). Hal tersebut terjadi karena keterlibatan kerja dapat menunjukkan tingkat integrasi antara karyawan dengan pekerjaannya. Jika karyawan menyatu dengan pekerjaannya, maka pekerjaan akan dipandang sebagai sesuatu yang sangat penting, akan lebih melibatkan diri serta menyediakan lebih banyak waktu untuk melakukan pekerjaan. Akibatnya, karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi akan bersedia untuk bekerja lembur, jarang terlambat serta memiliki tingkat absen yang rendah.

kurang puas dengan pekerjaannya. Namun para karyawan yang bekerja tidak semuanya mampu memiliki keterlibatan kerja yang tinggi terhadap organisasi ataupun perusahaan tempat mereka bekerja. Nugroho (2017) mengungkapkan bahwa ada sekitar 78% karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang rendah dan sisanya 22% karyawan memiliki keterlibatan kerja yang tinggi. Selain itu dalam penelitiannya juga mendapatkan hasil bahwa ada sekitar 55% karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang rendah dan ada sekitar 45% karyawan memiliki keterlibatan kerja yang tinggi. Persentase tersebut menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang rendah.

Menurut Suparyadi (2015) komitmen kerja merupakan sikap menyukai organisasi dan berusaha secara maksimal untuk kepentingan organisasi demi mencapai tujuannya. Prinsip komitmen merupakan kompetensi individu dalam meningkatkan dirinya terhadap nilai dan tujuan organisasi. Keterikatan ini yang akan mendorong individu untuk selalu menyesuaikan dirinya dengan tujuan dan kepentingan organisasi serta memiliki loyalitas yang kuat terhadap organisasi atau perusahaan yang menjadikan individu tetap ingin tinggal atau bekerja di organisasi atau perusahaan. Menurut Kurniawan (2015) komitmen kerja menyangkut rasa percaya serta penerimaan rasa yang kuat pada nilai organisasi, kemauan bekerja keras, dan menjaga keutuhan organisasinya. Selanjutnya dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap perusahaan seringkali menjadi isu yang sangat penting agar tercipta kondisi dan iklim kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif. Sehingga diharapkan sebuah perusahaan memiliki karyawan yang mempunyai komitmen yang tinggi, karena selain terhindar dari kemangkiran, perilaku membolos, maupun pindah kerja ke perusahaan lain, karyawan tersebut juga bersedia untuk mengerahkan usaha yang cukup atas nama perusahaan, dan keinginan yang pasti untuk menjaga keanggotaan perusahaan. Sethi (2016) menyatakan bahwa

seseorang yang tidak terlibat berpartisipasi dalam organisasinya, maka akan menganggap bahwa pekerjaan dirasa tidak penting bagi harga diri serta tidak memiliki keterikatan secara emosional terhadap organisasi yang pada akhirnya berdampak negatif pada menurunnya kinerja.

Malang Town Square merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang jasa. Malang Town Square menyediakan beberapa fasilitas dan kebutuhan bagi masyarakat kota Malang untuk memenuhi kebutuhan setiap harinya, tidak hanya itu saja Malang Town Square juga menjadi pusat tempat berkumpul dan hiburan, berbagai *event* yang telah diadakan oleh pihak manajemen Malang Town Square dapat dinikmati dan diikuti oleh semua masyarakat di kota Malang. Karyawan *Management Office* Malang Town Square belum memiliki komitmen kerja yang tinggi. Sistem kerja karyawan adalah kontrak kerja selama 1-2 tahun, apabila kerja karyawan baik maka setelah kontrak kerja kan diperpanjang oleh karyawan itu sendiri atau memberhentikan kontrak kerja, dalam wawancara pada kepala HRD *Management Office* Malang Town Square.

Kepala HRD *Management Office* Malang Town Square juga menyatakan bahwa ditemukan pelanggaran terhadap peraturan perusahaan oleh karyawan, seperti seringkali karyawan datang terlambat, sering kali karyawan tidak menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Indikasi lain adalah karyawan yang belum menggambarkan kemauan besar untuk melakukan pengorbanan pribadi untuk kebaikan perusahaan. Rendahnya komitmen kerja karyawan ini merupakan sebuah masalah yang perlu untuk mendapatkan perhatian dari manajemen. Kepala HRD *Management Office* Malang Town Square juga menjelaskan beberapa hal yang pernah disampaikan oleh karyawan terkait pekerjaan mereka. Beberapa hal tersebut adalah terjadinya kesalahpahaman komunikasi antara bawahan dengan atasan dalam pemberian perintah kerja dan karyawan yang menyampaikan keluhan terhadap kondisi lingkungan kerja untuk dilakukan

perbaikan dan penggandaan. Kepala HRD tersebut juga menyampaikan alasan-alasan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Alasan yang melatarbelakangi mereka untuk meninggalkan perusahaan antara lain adalah ingin membuka usaha mandiri dengan harapan ingin mendapatkan penghasilan yang lebih, mencari pekerjaan di tempat kerja lain, dan urusan keluarga yang menjadi prioritas.

Dalam hal ini masih banyak perusahaan yang belum memperhatikan hal terkait komitmen kerja dan keterlibatan kerja karyawan pada perusahaan. Menurut beberapa peneliti juga masih banyak hasil yang belum signifikan dan belum valid sehingga tidak berpengaruh positif dalam perusahaan dan tidak memberikan dampak untuk perusahaan. Karena hal ini peneliti tertarik untuk meneliti perusahaan dengan karyawan tetap yang lebih banyak agar penilaian dan wawasan yang mereka ketahui lebih valid dan signifikan dan juga pengalaman mereka dalam berbagai hal yang menjadikan nilai tambahan agar penelitian ini bisa menjadi valid dan signifikan.

Berdasarkan penjelasan yang telah dipaparkan sebelumnya mengenai keterlibatan kerja dan komitmen kerja, maka peneliti tertarik untuk mengangkat topik penulisan tugas akhir ini dengan judul “Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Lippo Malls cabang Malang dan Batu”. Lippo group adalah sebuah perusahaan besar di Indonesia yang didirikan oleh bapak Mochtar Riady. Group ini memulai dengan Bank Lippo yang telah berganti nama sahamnya menjadi Bank CIMB Niaga. Perusahaan ini kemudian mengembangkan diri di usaha properti kemudian berkembang di Indonesia. Kemudian lippo group melakukan pengembangan bisnis eceran, telekomunikasi dan berbagai jenis usaha lainnya. Salah satu mal yang bernaung pada lippo group adalah Malang Town Square dan Batu Town Square.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Lippo Malls cabang Malang dan Batu?
2. Apakah komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Lippo Malls cabang Malang dan Batu?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian sebagai berikut:

1. Menganalisis apakah keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Lippo Malls cabang Malang dan Batu
2. Menganalisis apakah komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Lippo Malls cabang Malang dan Batu.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan tentang keterlibatan kerja, komitmen kerja dan kinerja karyawan yang menunjang dalam pengembangan ilmu pengetahuan bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi atau masukan bagi penelitian selanjutnya.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat sebagai masukan atau informasi bagi penelitian selanjutnya dan para pembaca, sehingga mengetahui bagaimana pengaruh keterlibatan kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan PT Lippo Malls cabang Malang dan Batu serta dapat memperdalam teori tentang keterlibatan kerja, komitmen kerja dan kinerja karyawan sehingga

hal ini dapat berguna sebagai hal temuan yang menunjang dalam pengembangan ilmu pengetahuan bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.