

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja adalah keterlibatan mental serta emosional orang-orang dalam situasi kelompok yang mendorong mereka untuk memberikan kontribusi kepada tujuan kelompok dan berbagai tanggung jawab pencapaian tujuan itu. Andriyanto (2016) mengemukakan bahwa keterlibatan kerja merupakan partisipasi karyawan dalam aktivitas-aktivitas kerja yang menyebabkan mereka mau dan senang bekerjasama, baik dengan pimpinan maupun dengan sesama teman kerja. Menurut Prasetyo (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. 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.

Hosek dan Saleh (2015) mengemukakan bahwa keterlibatan kerja (*job involvement*) adalah konsep berdasarkan kognisi (sejauh mana individu mengidentifikasi dengan pekerjaan), tindakan (sejauh mana individu aktif berpartisipasi dengan pekerjaan), dan perasaan (sejauh mana individu menganggap prestasi kerja sebagai hal yang penting untuk pribadi). Menurut Yudiani (2017) keterlibatan kerja karyawan merupakan suatu konsep yang dapat dilihat dari *discretionary effort*, yakni karyawan memiliki pilihan, karyawan bertindak bagi kepentingan organisasi.

Karyawan yang mempunyai keterlibatan kerja yang tinggi merupakan karyawan yang mampu terlibat secara penuh serta antusias terhadap pekerjaan yang dimiliki.

Keterlibatan kerja sangat penting bagi efektivitas kerja karyawan dan diperlukan untuk meningkatkan produktivitas sebuah perusahaan. Pentingnya peran pekerjaan bagi karyawan berhubungan dengan keyakinannya bahwa pekerjaan dapat memenuhi kebutuhan mereka, misalnya kebutuhan untuk jenjang karir dan kebutuhan akan gaji yang besar. Menurut Kristin (2019) karyawan dengan keterlibatan kerja yang tinggi akan benar-benar peduli dengan pekerjaannya dan menunjukkan perasaan solidaritas yang tinggi misalnya menyumbangkan ide untuk kemajuan pekerjaannya, dengan senang hati menyelesaikan pekerjaannya dengan maksimal karena merasa pekerjaan merupakan bagian dari hidupnya. Sebaliknya karyawan dengan keterlibatan kerja yang rendah akan merasa kurang peduli terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan beberapa pendapat dan batasan yang dikemukakan para ahli di atas, dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa keterlibatan kerja merupakan komitmen seorang karyawan terhadap pekerjaannya yang ditandai dengan karyawan memiliki kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaan, adanya perasaan terikat secara psikologis terhadap pekerjaan yang ia lakukan, dan keyakinan yang kuat terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan dan terlibat secara aktif terhadap pekerjaannya, serta menyadari bahwa prestasi kerjanya merupakan hal yang penting bagi harga dirinya. Agheli (2015) mengemukakan bahwa meningkatnya keterlibatan kerja dari karyawan maka komitmen kerja juga akan meningkat serta kecenderungan karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya juga akan menurun jadi terdapat hubungan positif antara keterlibatan kerja dan komitmen kerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Khanam (2015) terdapat hubungan positif antara keterlibatan kerja dan komitmen kerja. Manajemen organisasi harus mengembangkan partisipasi yang sama kepada karyawan dalam pengambilan keputusan

sehingga karyawan dan berkomitmen dengan organisasi mereka. Rizwan (2015) mengatakan bahwa terdapat hubungan yang positif keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan. Jika karyawan yang akan dilibatkan dalam pekerjaannya, maka kinerjanya akan lebih baik untuk kinerja organisasinya secara keseluruhan di organisasi tempat bekerjanya. Oleh karena itu keterlibatan kerja tinggi akan meningkatkan komitmen kerja juga kinerja karyawan.

2.1.1 Indikator Keterlibatan Kerja

Menurut Logahan dan Aesaria (2015) mengemukakan bahwa indikator keterlibatan kerja adalah sebagai berikut :

1. Keterlibatan kerja sebagai karakteristik personal antara lain: (usia, tingkat pendidikan, status perkawinan, jenis kelamin, *locus of control*, *higher order need strength*).
2. Keterlibatan kerja sebagai karakteristik situasional antara lain: (kepuasan kerja, masa kerja, *turn over* dan absenteism, kebutuhan finansial).
3. Keterlibatan kerja sebagai interaksi dengan lingkungan: hubungan yang terjadi antara individu dengan lingkungan, hubungan ini akan mengakibatkan suatu efek secara langsung maupun tidak langsung terhadap individu yang terlibat dalam pekerjaannya.

2.1.2 Faktor-Faktor Keterlibatan Kerja

Menurut Erisman (2018) terdapat dua faktor yang mempengaruhi keterlibatan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Faktor Pribadi.

Karakteristik pribadi menjadi salah satu faktor yang paling penting dalam keterlibatan kerja diantaranya meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan, kebutuhan untuk berkembang, lama kerja, dan keyakinan dalam etis kerja.

2. Faktor Organisasi.

Faktor-faktor terkait dengan tingkah laku pemimpin dan proses pengambilan keputusan berhubungan dengan keterlibatan kerja. Keterlibatan kerja yang tinggi termasuk pengayaan pekerjaan, otonomi, kesempatan untuk mengembangkan keterampilan, dan sikap positif terhadap kelompok kerja akan memberikan performa yang baik dalam pekerjaannya.

2.1.3 Manfaat Keterlibatan Kerja

Menurut Prihatin dan Wardani (2013) manfaat keterlibatan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Mengembangkan kreatifitas dan inovasi.

Setiap karyawan atau individu yang diberikan pekerjaan secara tidak langsung dapat mengembangkan kreativitas serta inovasi melalui seberapa seringnya karyawan atau individu yang bersangkutan terlibat di dalam suatu organisasi.

2. Tanggung jawab meningkat dan membaik.

Tanggung jawab yang mengarahkan setiap anggota atau karyawan memberikan performa yang semaksimal mungkin agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Secara dengan sendirinya tanggung jawab yang diberikan akan meningkat serta membaik sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

3. Meningkatkan mutu dan kualitas kerja.

Partisipasi aktif dari setiap karyawan akan menjadi budaya kerja yang positif serta selalu ingin tampil lebih baik lagi. Hal itu harus selalu didasarkan dengan selalu meningkatkan mutu dan kualitas kerja pada setiap karyawan.

2.2 Komitmen Kerja

Menurut Suparyadi (2015) komitmen kerja merupakan sikap dari seorang karyawan yang menyukai pekerjaan dan berusaha secara maksimal untuk kepentingan bersama demi mencapai tujuannya. Prinsip komitmen merupakan kompetensi individu dalam meningkatkan dirinya

terhadap nilai dan tujuan. Keterikatan ini yang akan mendorong individu untuk selalu menyesuaikan dirinya dengan tujuan dan kepentingan organisasi serta menjadikan individu memiliki loyalitas yang kuat terhadap organisasi atau perusahaan yang menjadikan individu tetap ingin tinggal atau bekerja di organisasi atau perusahaan. Menurut Albert (2015) komitmen kerja menyangkut rasa percaya serta penerimaan rasa yang kuat pada nilai organisasi, kemauan bekerja keras, dan menjaga keutuhan organisasinya. Selain itu, keinginan kuat dari anggota untuk bertahan pada organisasi dan memiliki ikatan psikologis.

Menurut Asrunputri (2018) komitmen kerja sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Berdasarkan definisi tersebut anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi.

Menurut Shintia (2018) komitmen adalah tingkat dimana seseorang bekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapannya untuk tetap menjadi anggota. Komitmen kerja didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Cohen (2015) mendefinisikan bahwa komitmen kerja adalah kekuatan yang mengikat individu untuk melakukan suatu aksi menuju satu atau beberapa tujuan organisasi.

2.2.1 Dimensi Komitmen kerja

Menurut Lubis (2015) komponen itu dapat membuat variasi antara karyawan dengan organisasinya. Tiga komponen atau dimensi komitmen kerja tersebut yaitu:

a. Komitmen Afektif (*affective commitment*)

Komitmen afektif mengarah pada *the employee's emotional attachment to, identification with, and involvement in the organization*. Artinya, komitmen afektif berkaitan dengan keterikatan emosional karyawan, identifikasi karyawan dan keterlibatan karyawan pada organisasi. Dengan demikian, karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam organisasi karena mereka memang ingin melakukan hal tersebut.

b. Komitmen Kontinuans (*continuance commitment*)

Komitmen kontinuans berkaitan dengan *an awareness of the costs associated with leaving the organization*. Artinya, komitmen kontinuans berkaitan dengan persepsi seseorang atas biaya dan resiko dengan meninggalkan organisasi saat ini. Melibatkan pengorbanan pribadi apabila meninggalkan organisasi dan ketiadaan alternatif yang tersedia bagi orang tersebut. Hal ini menunjukkan adanya pertimbangan untung rugi dalam diri karyawan berkaitan dengan untuk tetap bekerja atau justru meninggalkan organisasi.

c. Komitmen Normatif (*normative commitment*)

Komitmen normatif merefleksikan *a feeling of obligation to continue employment*. Komitmen normatif merupakan sebuah dimensi moral yang didasarkan pada perasaan wajib dan tanggungjawab pada organisasi yang mempekerjakannya. Dengan kata lain, komitmen normatif berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap bekerja dalam organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen normatif tinggi merasa bahwa mereka wajib bertahan dalam organisasi.

2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen kerjamenurut Kusumaputri (2015) mengungkapkan tujuh faktor yang dapat mempengaruhi komitmen kerja karyawan, yaitu:

a. Faktor-faktor terkait pekerjaan (*job related factors*)

Hasil keluaran yang terkait faktor-faktor pekerjaan yang cukup penting ditingkat individu, peran dalam pekerjaan, hal lain yang kurang jelas pun akan mempengaruhi komitmen organisasi, seperti kesempatan promosi dan lain-lain. Faktor yang berdampak pada komitmen adalah tanggung jawab dan tugas yang diberikan pada anggota.

b. Kesempatan para anggota (*employee oportunities*)

Kesempatan anggota akan berpengaruh pada komitmen organisasi, karyawan yang masih memiliki peluang tinggi bekerja di tempat lain, akan mengurangi komitmen kerja karyawan, begitu pun sebaliknya. Hal ini sangat bergantung pada loyalitas karyawan terhadap perusahaan tempatnya bekerja, karyawan akan selalu memperhitungkan keinginan untuk keluar atau tetap bertahan.

c. Karakteristik individu

Karakteristik individu yang berpengaruh seperti usia, masa kerja, tingkat pendidikan, kepribadian, dan hal-hal yang menyangkut individu tersebut (karakter). Dijelaskan pula, bahwa semakin lama masa kerja maka makin tinggi juga komitmen kerja yang dimilikinya. Selain itu peran gender juga dapat berpengaruh pada komitmen organisasinya, namun peran gender ini tidak semata-mata hanya perbedaan gender saja namun juga dengan jenis pekerjaan yang diberikan dan keyakinan terhadap kemampuan yang dimilikinya. *Self-efficacy* yang kuat dari seorang karyawan akan membentuk kepercayaan diri seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

d. Lingkungan kerja.

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi komitmen kerja, satu dari kondisi lingkungan kerja yang berdampak positif bagi komitmen organisasi adalah rasa memiliki organisasi. Hal ini dimaksudkan bahwa karyawan yang memiliki rasa keterlibatan menganggap dirinya dilibatkan

dalam pengambilan keputusan atau kebijakan baik secara langsung maupun tidak langsung. Faktor lain dalam lingkungan kerja yang berpengaruh adalah sistem seleksi, penilaian, serta promosi.

e. Hubungan positif

Hubungan positif memiliki arti hubungan antar anggota baik hubungan dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, dan rasa saling menghargai, akan menimbulkan komitmen kerja yang tinggi.

f. Struktur organisasi.

Struktur organisasi yang fleksibel lebih mungkin berkontribusi pada peningkatan komitmen anggotanya, manajemen dapat meningkatkan komitmen anggotanya dengan memberikan anggota arahan dan pengaruh yang lebih baik. Sedangkan sistem birokratis akan cenderung berdampak negatif bagi organisasi.

g. Gaya manajemen

Gaya manajemen yang tidak sesuai dengan konteks aspirasi anggota anggotanya akan menurunkan tingkat komitmen organisasi. Sedangkan gaya manajemen yang membangkitkan keterlibatan hasrat anggota untuk pemberdayaan dan tuntutan komitmen untuk tujuan organisasi akan meningkatkan komitmen kerja. Semakin fleksibel organisasi yang menekankan pada partisipasi anggota dapat meningkatkan komitmen organisasi secara positif serta cukup kuat.

Dari faktor yang telah diungkapkan Kusumaputri (2015), karakteristik individu menjadi faktor yang tidak kalah penting dengan faktor-faktor yang lainnya, karakter individu sendiri merupakan hal yang melekat dalam individu. Karakteristik individu dapat berkembang dengan baik bila individu tersebut memiliki *self-efficacy*. *Self-efficacy* akan menumbuhkan rasa keyakinan diri atas kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

2.2.3 Indikator Komitmen kerja

Komitmen kerja adalah hal yang berharga untuk seluruh organisasi, dan bukan hanya untuk pekerjaan, maupun kelompok kerja. Komitmen karyawan sendiri bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi itu sendiri menurut Hendriani (2015). Indikator yang digunakan untuk menilai komitmen kerja adalah:

- 1) Rasa memiliki terhadap organisasi
- 2) Rasa lekat dengan organisasi.
- 3) Arti organisasi secara pribadi
- 4) Tidak akan meninggalkan organisasi.
- 5) Bangga dengan organisasi
- 6) Loyalitas

2.2.4 Cara Meningkatkan Komitmen Kerja Karyawan

Komitmen kerja karyawan terhadap perusahaan dapat terus ditingkatkan. Menurut Nadapdap (2017) beberapa hal yang dapat meningkatkan komitmen para karyawan terhadap perusahaan, antara lain :

- 1) Berusaha meningkatkan input karyawan ke dalam organisasi. Karyawan yang merasa bahwa suara mereka didengar cenderung lebih terikat secara efektif. Adapun cara yang dapat dilakukan seperti berbicara kepada mereka menggunakan kotak saran, membentuk tim.
- 2) Memperkuat dan mengkomunikasikan nilai-nilai dasar, sikap dan tujuan organisasi. Hal ini tidak berarti bahwa perusahaan harus diubah menjadi kelompok tanggung jawab sosial. Namun akan berguna jika membentuk deskripsi singkat tentang perusahaan. Pernyataan seperti ini dapat membangun visi perusahaan bagi mereka yang telah ada di dalamnya dan dapat menarik yang secara alami memiliki komitmen afektif yang tinggi.

2.3 Kinerja Karyawan

Menurut Susetyo (2016) kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan jangka waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Kinerja menjadi cerminan kemampuan dan keterampilannya dalam pekerjaan tertentu yang akan berdampak pada *reward* dari perusahaan. Jika suatu kinerja tercipta dengan baik maka akan terciptanya hubungan yang harmonis serta suasana kerja yang sangat menyenangkan.

Menurut Afandi (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Septiadi (2015) kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Perfomance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yang artinya hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikan.

2.3.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Hamdani (2016) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) diatas rata-rata (*IQ* 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang

diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang pegawai dalam menghadapi situasi. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan dari pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan perusahaan. Sikap mental merupakan mental yang mendorong diri seorang pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi) artinya seorang pegawai harus siap mental maupun fisik dan memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai. Mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

2.3.2 Dimensi Kinerja

Menurut Kaltum (2019) dimensi kinerja terdiri dari:

a. Target

Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan atau jumlah uang yang dihasilkan.

b. Kualitas

Kualitas adalah elemen penting, karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.

c. Waktu Penyelesaian

Penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan.

d. Taat Asas

Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggungjawabkan.

2.4 PT. Lippo Malls

Dengan portofolio 60 mal yang berlokasi strategis di 29 kota besar di seluruh nusantara, yang terdiri dari lebih dari 10.000 pengecer menduduki 2,3 juta meter persegi ruang ritel, Lippo Malls mudah pemilik mal terbesar dan operator di Indonesia. Dengan langkah kaki tahunan lebih dari 336 juta pelanggan, mal kami telah dirancang sebagai *one-stop shopping*, hiburan, makan dan rekreasi tujuan. Dengan anchor tenant seperti memimpin Matahari Department Store, Hypermart, Timezone, Times, Bookstore dan Cinemaxx, serta berbagai merek ritel internasional dan nasional, Lippo Malls memiliki segala pembeli cerdas butuhkan dan lebih. Dengan kedua mal *strata-titled* dan disewakan, pusat berorientasi keluarga dan kelas atas, masing-masing mal kami mencerminkan studi yang cermat terhadap permintaan pasar ritel serta pengetahuan yang mendalam tentang pasar di mana properti kami beroperasi. Lippo Malls sepenuhnya dimiliki, dikelola dan dikendalikan oleh PT Lippo Karawaci Tbk, perusahaan properti terbesar yang terdaftar di Indonesia berdasarkan jumlah aset, pendapatan, dan laba bersih, diperkuat dengan *land bank* luas dan basis pendapatan *recurring* yang kuat. Dengan pengalaman dalam mengembangkan mall dan divestasi mereka ke Singapura terdaftar trust investasi *real estat* (REIT) - Lippo Malls Indonesia *Retail Trust* ("LMIR Trust"), berfungsi untuk memfasilitasi strategi *asset-light* perseroan dengan memungkinkan perseroan untuk mendaur ulang modal mereka meningkatkan omset aset mal, yang memungkinkan perseroan untuk mengeksekusi pada strategi pertumbuhan pengembangan tambahan 15 mal regional baru. PT Lippo Karawaci Tbk terus sepenuhnya sendiri, mengelola, dan mengendalikan perusahaan bisnis dan operasi dari divisi mal ritel LPKR yang memberikan kontribusi untuk pendapatan perseroan secara

keseluruhan ini. Saat ini, LPKR mengelola delapan LMIR Trust Mal di Jabodetabek, Bandung, dan Medan dengan total lebih dari 760.000 meter persegi di NLA.

2.4.1 Malang Town Square

2.4.1.1 Sejarah dan Perkembangan Mall Malang Town Square

Dengan misi menjadi pengembangan pusat perbelanjaan, Lippo Malls merupakan induk perhimpunan penghuni (PP) Mall Malang Town Square dan Pemilik Mall terbesar di Indonesia. Lippo Malls merancang mallnya merupakan pimpinan dari Matahari Departement Store, *Hypermart*, *Timezone*, dan *Cinemax XXI*. Malang Town Square atau lebih dikenal dengan sebutan Matos merupakan pusat perbelanjaan pertama di Kota Malang. Matos berada di Jl Veteran no 2 malang. Matos memiliki 4 (empat) lantai yang masing-masing memiliki penataan yaitu untuk pakaian dan *fashion*, ada untuk hiburan , ada untuk tempat buku dan VCD, dan ada tempat untuk shopping bahan-bahan keperluan rumah tangga serta terdapat *foodcourt* yang cukup luas.

Selain itu matos selalu berinovasi untuk merancang beberapa program agar masyarakat tertarik untuk berkunjung ke mall ini. Seperti memberikan promo pada setiap *tenant*, selalu memberikan penampilan *fashion atau show* sehingga pengunjung terhibur untuk melihat pertunjukkan yang diberikan, memberikan program *STYLE* yaitu pengumpulan poin setiap pembelian apapun. Jadi dengan program tersebut pengunjung bisa lebih antusias dengan mall ini. Dan masih banyak *bazaar* dan acara yang dibuat seperti pengundian hadiah ada *show music* dan masih banyak lagi.

2.4.1.2 Tujuan dan Visi Mall Malang Town Square

“ *Impacting lives through being the dominant developer and Manager of Shopping Malls Across Indonesia By Driving global competency with best people to create value for shareholder*”.

“Mempengaruhi kehidupan dengan menjadi pengembang yang dominan dan pengelola pusat perbelanjaan di seluruh Indonesia dengan mengendalikan kompetensi global dengan orang-orang terbaik untuk menciptakan nilai bagi pemegang saham.”

Tujuan utama didirikan PP Mall Malang Town Square :

1. Mensejahterakan para *tenant* dan pemilik modal.
2. Memberikan fasilitas bagi masyarakat malang untuk berbisnis.
3. Memberikan fasilitas bagi masyarakat untuk memenuhi kebutuhan hidup dan rekreasi.

Visi dari Matos yaitu berusaha untuk menggerakkan sektor perekonomian di Malang agar menjadi lebih maju dan dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Matos selalu memberikan kepuasan dengan pengunjungnya. Jika terdapat *tenant* yang tutup maka Matos akan memberikan sanksi berupa denda uang yang wajib dibayar. Hal ini akan membuat Matos akan terus menjadi Mall yang hidup dan membuat pengunjung lebih nyaman saat berbelanja.

2.4.2. Lippo Malls Batu

2.4.2.1 Visi dan Misi PT Lippo Malls Batu

Visi :

Membangun Mall perkotaan yang lengkap dan menciptakan lingkungan yang kondusif untuk berbelanja, berlibur dan *lifestyle*.

Misi dari Lippo Malls Batu ini adalah menjadikan mall sebagai pusat perbelanjaan (*shopping mall*) terbaik di Kota Kabupaten atau Kodya, yang menyediakan segala kebutuhan masyarakat sekitarnya dan menjadikan salah satu tujuan wisata bagi wisatawan yang datang ke kota Batu. Serta memberikan kesempatan pengusaha UMKM, Nasional dan Multi Nasional mengembangkan usahanya untuk bertumbuh bersama.

Tujuan utama didirikan Lippo Malls Batu :

1. Mensejahterakan para *tenant* dan pemilik modal.
2. Memberikan fasilitas bagi masyarakat malang untuk berbisnis.
3. Memberikan fasilitas bagi masyarakat untuk memenuhi kebutuhan hidup dan rekreasi.

2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

| No | Peneliti | Judul | Variabel | Metode Penelitian | Hasil |
|----|-------------------------------|--|--|-------------------|--|
| 1 | Kimbal dan Sendow (2015) | Beban Kerja, <i>Organizational Behavior</i> dan Keterlibatan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo Manado | Beban Kerja (X1) <i>Organizational Behavior</i> (X2) Keterlibatan Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y) | Kuantitatif | Beban kerja, <i>organizational behavior</i> dan keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan. Keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 2 | Shaputra dan Hendriani (2015) | Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Kantor Wilayah Pekanbaru | Kompetensi (X1) Komitmen (X2) Pengembangan Karir (X3) Kinerja karyawan (Y) | Kuantitatif | Pengaruh kompetensi, komitmen dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 3 | Putri (2017) | Pengaruh Komitmen kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Resty Menara Pekanbaru | Komitmen kerja (X1) Keterlibatan Kerja (X2) Kinerja (Y) | Kuantitatif | Pengaruh komitmen kerja dan keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. |

(lanjutan)

| | | | | | |
|---|------------------------------|--|--|-------------|--|
| 4 | Sebastianus dan Desak (2017) | Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja dengan Pemediasi Komitmen kerja | Keterlibatan Kerja (X1) Kinerja (Y) | Kuantitatif | Pengaruh keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja |
| 5 | Shaputra (2015) | Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Timur Area Surabaya Utara | Keterlibatan Kerja (X1) Stress Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y) | Kuantitatif | Pengaruh keterlibatan kerja dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan |
| 6 | Yakup (2017) | Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai | Keterlibatan Kerja (X1) Budaya Organisasi (X2) Motivasi Kerja (X3) Kepuasan Kerja (Y) | Kuantitatif | Pengaruh keterlibatan kerja ,budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai |
| 7 | Mochammad (2017) | Pengaruh Komitmen kerja Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT Pelindo Surabaya) | Komitmen kerja (X) Kinerja (Y) | Kuantitatif | Pengaruh komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. |

(lanjutan)

| | | | | | |
|----|------------------------|---|--|-------------|---|
| 8 | AbriandanPaulus (2019) | Pengaruh Manajemen Perubahan, Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Sulut GO | Manajemen Perubahan (X1) Budaya Organisasi (X2) Keterlibatan Kerja (X3) Kinerja (Y) | Kuantitatif | Pengaruh manajemen perubahan, budaya organisasi dan keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan |
| 9 | Fitri (2017) | Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (pada Karyawan Bank UOB Cabang Pekanbaru) | Keterlibatan Kerja (X1) Loyalitas Karyawan (X2) Kinerja (Y) | Kuantitatif | Pengaruh keterlibatan kerja dan loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 10 | Juli dan Ali (2020) | Pengaruh Keterlibatan Kerja, Sikap Kerja dan Komitmen kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mandailing Natal | Keterlibatan Kerja (X1) Sikap Kerja (X2) Komitmen kerja (X3) Kinerja (Y) | Kuantitatif | Pengaruh keterlibatan kerja, sikap kerja dan komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja |

Berdasarkan hasil dalam penelitian terdahulu menurut Kimbaldan Sendow (2015) maka penelitian yang telah dilakukan serta pembahasan terkait obyek penelitian yang diambil adalah PT PLN wilayah Suluttenggo Manado dengan data penelitian yang bersumber dari pengisian angket kuisioner yang telah diisi oleh responden yang sudah ditentukan yakni 51 (lima puluh satu) pegawai tetap PT PLN Wilayah Suluttenggo Manado. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan beban kerja, *organizational behavior* dan keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lebih lanjut, beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan namun *organizational behavior* dan keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu Saputra dan Hendriani (2015) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Kantor Wilayah Pekanbaru”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Rakyat Indonesia Kantor Wilayah Sumbar-Riau-Kepri yang berjumlah 1.101 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan cara teknik *Stratified Random Sampling* dimana sampel yang akan diambil dalam penelitian ini adalah secara acak berstrata. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi, komitmen dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu Putri (2017) yang berjudul “Pengaruh Komitmen kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Resty Menara Pekanbaru”. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan serta pembahasan terkait obyek penelitian yang diambil adalah Hotel Resty Menara Pekanbaru dengan data penelitian yang bersumber dari 63

(enam puluh tiga) orang karyawan Hotel Resty sebagai responden. Untuk uji hipotesis penelitian ini menggunakan uji F, Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R²), Uji Simultan (Uji F) sedangkan teknik analisa data menggunakan regresi linear sederhana dan regresi berganda. Untuk semua uji tersebut seluruh pengelolahan data dan analisis dilakukan dengan menggunakan software SPSS. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen kerja dan keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sama dengan hasil penelitian terdahulu Yakup (2017) yang berjudul “Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai”. Ukuran sampel dalam studi ini adalah 53 orang pegawai dan pemberdayaan masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Bone Bolangoyang ditentukan dengan teknik sampel jenuh. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa secara parsial, keterlibatan kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Bone Bolango.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu Sebastianus dan Desak (2017) yang berjudul “Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja dengan Pemediasi Komitmen kerja. Berdasarkan penelitian ini melibatkan 135 orang responden yang semuanya merupakan pegawai Pusat Keuangan dengan menggunakan sampel jenuh dengan mengambil seluruh pegawai untuk dijadikan responden. Skala Likert digunakan untuk mengambil skor penilaian kuesioner dan menggunakan uji validitas dan reliabilitas untuk pengujian kuesioner. Hasil dalam penelitian ini ditemukan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional dan kinerja. Hasil penelitian ini mendukung teori bahwa semakin tinggi seseorang dilibatkan dalam suatu pekerjaan, maka semakin tinggi komitmen dan disiplin di dalam menjalankan tugasnya

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu Saputra (2015) yang berjudul “Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Timur Area Surabaya Utara”. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 50 orang karyawan tetap PT PLN (Persero) Distribusi Jatim Area Surabaya Utara. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS versi 18.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara individu variabel keterlibatan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Surabaya Utara dan variabel stres kerja secara individu berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Surabaya Utara. Secara simultan atau bersama-sama keterlibatan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu Mochammad (2017) yang berjudul “Pengaruh Komitmen kerja Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT Pelindo Surabaya”. Responden yang dibutuhkan pada penelitian ini berjumlah 80 orang dan menggunakan teknik pengambilan sampel proportional stratified random sampling. Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu pengumpulan data primer dengan cara mendokumentasikan dan menyebarkan kuesioner yang berisikan pernyataan-pernyataan mengenai variabel yang terkait dalam penelitian ini, selanjutnya adalah pengumpulan data sekunder yaitu dengan melihat pustaka tertulis sebagai referensi tambahan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen kerjaitidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu Abrian dan Paulus (2019) yang berjudul “Pengaruh Manajemen Perubahan, Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Sulut GO”. Metode Analisis yang digunakan untuk menganalisis pengaruh

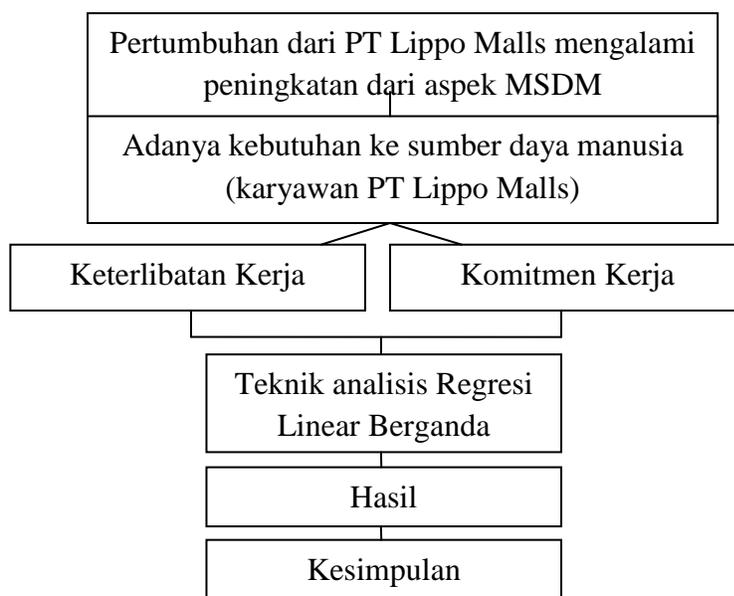
manajemen perubahan, budaya organisasi dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut Go adalah analisis regresi berganda dengan bantuan program statistik SPSS for Window versi 20. Populasi penelitian adalah 100 orang karyawan dan sampel analisis adalah 80 orang karyawan. Hasil penelitian ini mendapatkan bahwa secara simultan manajemen perubahan, budaya organisasi dan keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bank Sulut Go dan secara parsial Manajemen Perubahan, Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Go.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu Fitri (2017) yang berjudul “Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (pada Karyawan Bank UOB Cabang Pekanbaru” .Metode dalam penelitian ini adalah kuantitatif .Untuk semua uji tersebut seluruh pengelolahandata dan analisis dilakukan dengan menggunakan software SPSS 17, dimana sampel yang digunakan adalah karyawan responden sebanyak 40 orang. Teknik pengambilan sampel adalah probability sampling. Itu Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan kerja dan loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu Juli dan Ali (2020) yang berjudul “Pengaruh Keterlibatan Kerja, Sikap Kerja dan Komitmen kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mandailing Natal”.Metode dalam penelitian adalah kuantitatif.Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS. Sampel yang diambil dalam penelitian berjumlah 63 orang yang diambil dengan menggunakan metode stratified random sampling. Hasil dari penelitian ini dijelaskan bahwa keterlibatan kerja, sikap kerja, dan komitmen kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan dari 10 (sepuluh) penelitian terdahulu diatas, hasil-hasil penelitian diatas dapat digunakan oleh peneliti sebagai acuan dalam melaksanakan penelitian. Pada penelitian terdahulu belum terdapat pembahasan mengenai pengaruh keterlibatan kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Lippo Malls cabang Batu dan Malang. Dan masih memiliki kerancuan dan ketidakvalidan dalam hasil yang telah diuji. Padahal keterlibatan kerja dan komitmen kerja merupakan hal yang sangat penting baik itu bagi karyawan maupun organisasi dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan guna untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

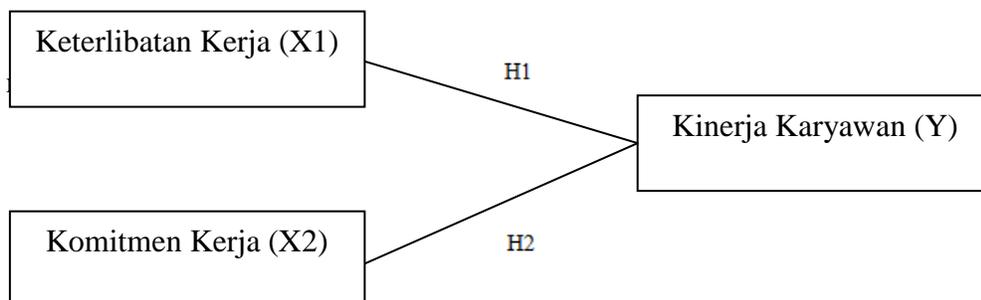
2.6 Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

2.7 Model Penelitian

Berikut adalah model penelitian dalam penelitian ini, variabel X1 (keterlibatan kerja) dan variabel X2 (komitmen kerja) berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja karyawan).



Gambar 2. Model Penelitian

2.8 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang belum pasti kebenarannya, sehingga dapat dianggap sebagai konklusi atau kesimpulan yang sifatnya sementara, sedangkan penolakan atau penerimaan suatu hipotesis tersebut bergantung dari hasil penelitian terhadap faktor-faktor yang dikumpulkan, kemudian diambil suatu kesimpulan.

Putri (2017) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Komitmen kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Resty Menara Pekanbaru” Objek yang menjadi unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan di Hotel Resty Menara Pekanbaru. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner atau angket dengan jumlah populasi 63 (enam puluh tiga) karyawan Hotel Resty Menara Pekanbaru sebagai responden. Dari hasil penelitian terhadap pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya Selanjutnya Kimbaldan Sendow (2015) mengungkapkan bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1: Keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Lippo Malls cabang Malang dan Batu.

Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT Pelindo Surabaya tahun 2017, penelitian kuantitatif ini memiliki variabel komitmen kerja (X) dan kinerja karyawan (Y). Penelitian ini menggunakan objek PT Pelindo Surabaya dengan jumlah responden sebanyak 80 karyawan. menggunakan teknik pengambilan sampel *proportional stratified random sampling*. Data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya Putri (2017) mengungkapkan bahwa komitmen kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Lippo Malls cabang Malang dan Batu.