

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Salah satu sumber daya yang ada di perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah hal terpenting dalam perusahaan, perannya sebagai kunci keberhasilan sebuah perusahaan dapat bertahan dan berkembang dalam kancah dunia bisnis yang semakin ketat persaingannya. Sumber daya manusia juga berperan sebagai penggerak kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan. Maka dari itu pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan harus diperhatikan, karena dengan adanya pengelolaan sumber daya manusia yang baik perusahaan dapat mencapai tujuan perusahaan dan juga dapat meminimalisir masalah dalam perusahaan.

Keberhasilan suatu perusahaan juga tidak bisa terlepas dari campur tangan seorang karyawan, dengan keterikatan karyawan dapat meningkatkan komitmen seorang karyawan dalam pekerjaannya di perusahaan. Karyawan yang memiliki keterikatan terhadap pekerjaan yang tinggi mengakibatkan seorang karyawan tidak akan berpindah kerja ke tempat lain dikarenakan mereka mempunyai komitmen yang tinggi dengan perusahaannya. Komitmen yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam perusahaan juga dapat meningkatkan kinerja seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Sumber daya manusia adalah salah satu asset yang dimiliki oleh PT. Tiga Manunggal Textile. PT. Tiga Manunggal Textile adalah perusahaan beralamatkan di Jl. Jend Sudirman, Ledok, Salatiga, Jawa Tengah 50732 yang bergerak dibidang usaha tekstil dengan jenis industri kain mentah dan kain jadi. Jenis produk terdiri kain 100 % Polyester (*Palace, Sateen, Georgette, Chifon* dll) dan kain P/C 80/20 % (*Dobby cloth, Lawn*, dll).

PT. Tiga Manunggal Textile memiliki banyak karyawan dan bisa dibidang perusahaan yang sukses. Kesuksesan PT. Tiga Manunggal Textile juga tidak terlepas dari sumber daya manusia yang berkualitas dengan memiliki pengetahuan yang mumpuni. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat dilihat dari kinerja karyawannya.

Permasalahan yang terjadi pada PT. Tiga Manunggal Textile yaitu rendahnya keterikatan sumber daya manusia dengan perusahaan, sehingga berakibat timbulnya berbagai permasalahan. Pertama, terjadinya ketidaksesuaian standar antara barang yang diproduksi oleh karyawan dengan standar perusahaan yang ditetapkan. Kedua, adanya sumber daya manusia yang terlihat kurang bersemangat dan antusias ketika melakukan pekerjaannya sehingga menyebabkan proses produksi memakan waktu lebih lama atau dalam arti tidak efisien sehingga terkadang terjadi keterlambatan barang ke konsumen. Ketiga, sumber daya manusia bekerja menerapkan pola datang,

menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan lalu pulang begitu saja, sehingga karyawan kurang merasa terikat dengan perusahaan.

Kemudian karyawan pada bagian produksi PT. Tiga Manunggal Textile kurang bertanggungjawab terhadap pekerjaan yang telah diberikan perusahaan dan mereka kurang bersikap loyal terhadap perusahaan, sehingga permasalahan seperti ini jika tidak dikelola dengan baik maka akan dapat menghambat perusahaan untuk berkembang.

Peran kinerja dari setiap sumber daya manusia dalam suatu perusahaan menjadi sangat penting karena mengingat perusahaan bagian produksi dimana setiap karyawan saling berkesinambungan dalam bekerja. Karyawan dalam bagian produksi ini kurang teliti saat menyelesaikan pekerjaannya sehingga terdapat kesalahan yang bisa saja merugikan perusahaan karena hasil dari pekerjaannya itu tidak sesuai dengan standar dari perusahaan. Ketika permasalahan ini tidak ditangani dengan baik maka akan berdampak pada kinerja perusahaan menurun.

Maka dari itu apabila karyawan mempunyai keterikatan kerja terhadap PT. Tiga Manunggal Textile akan berdampak baik terhadap komitmen karyawan, sehingga karyawan akan tetap bertahan dalam perusahaan dan tidak berfikir untuk pindah ke tempat lain. Karyawan yang terikat terhadap pekerjaannya juga bersedia dan berusaha mencapai tujuan yang ditentukan oleh perusahaan.

Albrecht (2010) dalam (Paluta & Suprpto, 2018) mendefinisikan *employee engagement* adalah tingkat dimana seorang karyawan yang mempunyai motivasi untuk berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi dan mampu menerapkan kebebasan dalam mengambil tugas untuk menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan.

Komitmen organisasi karyawan sangat diperlukan dalam perusahaan, dengan berkomitmen karyawan dapat menunjukkan bahwa karyawan dapat bertanggungjawab dengan pekerjaannya. Menurut (Taurisa & Ratnawati, 2012) komitmen organisasi adalah karyawan yang memiliki sikap lebih dari sekedar loyalitas yang pasif, namun juga menunjukkan hubungan aktif dan karyawan ingin memberikan kontribusinya terhadap organisasinya.

Ketika sumber daya manusia (karyawan) memiliki keterikatan kerja terhadap perusahaan maka karyawan akan tetap bertahan pada perusahaan dan akan berkomitmen terhadap pekerjaannya dimana karyawan akan ikut andil dalam perusahaan karena mereka merasa memiliki tanggungjawab terhadap perusahaan tersebut. Namun, berbeda dengan karyawan yang tidak terikat dengan perusahaan, mereka tidak akan berkomitmen untuk tetap tinggal dalam perusahaan karena merasa kurang dengan apa yang telah diberikan perusahaan.

**Tabel 1. 1**  
**Peneliti terdahulu**

No	Judul, Penulis dan tahun	Hasil
1.	<i>Testing the Effects of Employee Engagement, Work Environment, and Organizational Learning on Organizational Comimitment</i> (Hanaysha, 2016)	<i>employee engagement</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi
2.	<i>Impact of Employee Engagement on Organizational Commitment in National Institutions of Higher Learning in Zimbabwe</i> (Shoko & Zinyemba, 2014)	<i>employee engagement</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi
3.	<i>Quantitative Analysis of Impacts of Employee Engagement on Continuance and Normative Commitment</i> (Ortiz, Qin, & Lau, 2013)	<i>employee engagement</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi secara parsial

Maka dari itu, dapat disimpulkan dari tabel diatas yaitu ketika seorang karyawan bekerja dalam perusahaan dengan memiliki keterikatan kerja terhadap perusahaannya itu akan berdampak terhadap komitmen seseorang yang ditunjukkan dengan karyawan tetap akan tinggal dalam perusahaan karena merasa memiliki kewajiban moral.

Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri maupun untuk perusahaan. Dengan karyawan berkomitmen mereka akan memberikan kinerja yang terbaik untuk dapat mencapai kesuksesan dalam perusahaan dan dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap perusahaan akan memberikan seluruh tenaganya untuk menyelesaikan pekerjaan karena bagi mereka merupakan kewajiban dan tanggungjawab untuk kemajuan dan kesejahteraan perusahaan.

**Tabel 1. 2**  
**Peneliti terdahulu**

No	Judul, Penulis dan tahun	Hasil
1.	Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja karyawan berdasarkan Karakteristik Individual pada PT. Bintang Abadi Puri Perkasa (Sutanto & Ratna, 2015)	komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2.	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan <i>Turnover Intention</i> sebagai variabel intervening pada PT. Milan Indonesia (Susanti & Palupiningdyah, 2016)	komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3.	Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bukit Makmur Mandiri Utama site Kideco Jaya Agung Batu Kajang Kabupaten Paser (Adiftiya, 2014)	komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4.	Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi berprestasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Wangsa Jatra Lestari (Nugroho, Hartono, & Sudarwati, 2016)	komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5.	Pengaruh Komitmen Organisasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru dimediasi Kepuasan Kerja studi kasus pada Guru SMA Kesatrian dalam yayasan Pedidikan Kesatrian (Sunarno & Liana, 2015)	komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Maka dari itu, dapat disimpulkan dari tabel diatas adalah seorang karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Misalnya, komitmen yang tinggi dari seorang karyawan yang ditunjukkan dengan menghabiskan karirnya di perusahaan, kemudian mudah beradaptasi di perusahaan itu akan berdampak terhadap kinerja itu sendiri, dan dengan itu karyawan akan mudah kerjasama dengan teman kerjanya sehingga pekerjaan yang diberikan perusahaan akan cepat selesai

*Employee engagement* juga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan dapat dilihat dalam menyelesaikan tugasnya. Keterikatan

karyawan yang ditunjukkan dengan antusias dalam bekerja juga dapat berdampak pada kinerja karyawan menjadi tinggi karena dengan antusias karyawan akan dengan cepat menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan.

Dalam perusahaan kinerja karyawan sangat penting bagi keberlanjutan perusahaan itu sendiri. (Veithzal & Basri, 2005) mendefinisikan bahwa kinerja merupakan karyawan yang menunjukkan perilakunya dengan hasil kerja saat menyelesaikan pekerjaannya.

**Tabel 1. 3**  
**Peneliti terdahulu**

No	Judul, Penulis dan tahun	Hasil
1.	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Keluarga Produsen Senapan Angin (Lewiuci & Mustamu, 2016)	<i>employee engagement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
2.	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> terhadap Kinerja Karyawan di Rodex Travel Surabaya (Siswono & Sim, 2016)	<i>employee engagement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
3.	<i>Determinants of employee engagement and their impact on employee performance</i> (J, 2014)	<i>employee engagement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
4.	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> terhadap kinerja karyawan di PT Studio Cilaki Empat Lima Bandung (Fauzi & Sembiring, 2016)	salah satu dimensi <i>employee engagement</i> yaitu <i>absorption</i> berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

Maka dari itu, dapat disimpulkan dari tabel diatas adalah ketika seorang karyawan yang memiliki keterikatan terhadap pekerjaannya itu akan berdampak untuk keberlanjutan perusahaan itu sendiri. Adanya keterikatan kerja yang dimiliki seorang karyawan yang ditunjukkan dengan antusias terhadap pekerjaannya, kemudian selalu semangat dalam bekerja itu akan

berdampak terhadap kinerja karyawan yang menghasilkan karyawan itu teliti dalam bekerja dan dapat mencapai target yang ditetapkan perusahaan dengan hasil yang akurat.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan sebelumnya terdapat hasil yang berbeda sehingga menimbulkan kesimpangsiuran terhadap hasil penelitian sehingga penelitian ini penting untuk dilakukan. Penelitian ini memodifikasi dari penelitian yang dilakukan oleh (Hanaysha, 2016) *Testing the Effects of Employee Engagement, Work Environment, and Organizational Learning on Organizational Comitment*. Peneliti akan menggunakan variabel *employee engagement*, kinerja dan komitmen organisasi sebagai model penelitian yang berjudul “Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel *Intervening* di PT. Tiga Manunggal Textile”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka pokok masalah yang akan dihadapi dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut :

1. Apakah *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan ?
2. Apakah *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ?

3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ?
4. Apakah *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji apakah *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan.
2. Untuk menguji apakah *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menguji apakah komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk menguji apakah *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Dengan disusunnya penelitian ini diharapkan menjadi manfaat yang baik bagi berbagai pihak, antara lain :

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi evaluasi dan masukan kedepannya agar PT. Tiga Manunggal Textile menjadi lebih baik.

2. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi wadah peneliti dalam menerapkan ilmu yang sudah dipelajari selama masa perkuliahan serta menambah wawasan dan pengalaman dalam menganalisis suatu permasalahan yang ada di PT. Tiga Manunggal Textile.

3. Bagi responden

Diharapkan penelitian ini menjadi bahan referensi dalam penelitian selanjutnya serta sebagai menambah wawasan dan pengetahuan.