

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dalam sebuah organisasi, di mana sumber daya manusia adalah penggerak roda kehidupan di dalam suatu organisasi. Karyawan merupakan sumber daya manusia di dalam organisasi. Mereka bertugas dan berperan menjalankan tugas – tugas yang dibutuhkan organisasi guna mencapai tujuan organisasi itu sendiri. Apalagi di dalam era globalisasi sekarang ini di mana teknologi dan peradaban sudah sangat maju, menuntut sumber daya manusia yang kompeten yang memiliki semangat dan kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan peran dan fungsinya baik untuk individual maupun tujuan organisasional.

Melihat era globalisasi saat ini, agar tugas dan fungsi seorang karyawan dapat terwujud dan terlaksana dengan baik, tentunya diperlukan sumber daya manusia yang profesional dan berkualitas serta memiliki disiplin kerja yang tinggi. Hal ini penting sehingga tidak akan terjadi penyelewengan, penyalahgunaan wewenang, pemborosan kekayaan dan keuangan organisasi serta hal-hal lain yang dapat merugikan organisasi.

Pada era sekarang ini, kinerja karyawan yang tinggi menjadi penting bagi keberhasilan sebuah perusahaan. Steers (2003:67) mendefinisikan kinerja sebagai “tingkat yang menunjukkan seberapa jauh pelaksanaan tugas dapat dijalankan secara aktual dan misi organisasi tercapai.” Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja

adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian seorang karyawan terhadap pelaksanaan tugas dan memenuhi perannya yang sesuai dalam organisasi.

Setiap perusahaan menginginkan karyawannya memiliki kinerja yang tinggi dalam bekerja. Ini merupakan keinginan yang ideal bagi perusahaan yang berfokus pada keuntungan, sebab perusahaan tidak dapat mencapai keuntungan apabila karyawan tidak memiliki kinerja tinggi. Tetapi, terkadang perusahaan tidak mampu membedakan mana karyawan yang memiliki kinerja tinggi dan mana yang tidak memiliki kinerja tinggi. Hal ini karena perusahaan kurang memiliki *sense of business* yang menganggap karyawan sebagai investasi yang akan memberikan keuntungan pada perusahaan. Perusahaan lebih berfokus pada upaya pencapaian target produksi dan keinginan untuk menjadi pemimpin pasar. Akibatnya, perusahaan menjadikan karyawan tak ubahnya seperti mesin. Ironisnya lagi mesin tersebut tidak dirawat atau diperlakukan dengan baik. Perusahaan melupakan bahwa karyawan adalah investasi dari *profit* itu sendiri yang perlu dijaga dan diperhatikan agar tetap dapat berproduksi dengan baik.

Untuk mencapai kinerja yang tinggi, karyawan perlu memiliki keterlibatan kerja yang tinggi pula. Karyawan yang memiliki keterlibatan tinggi akan memihak dengan kuat pada jenis kerja yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis kerja itu (Robbins, 2003:91). Lebih lanjut, Robbins (1996) menyatakan bahwa dengan mengetahui keterlibatan kerja karyawannya dengan demikian maka para karyawan akan menjadi lebih termotivasi serta lebih berkomitmen terhadap organisasi dan puas dengan pekerjaan mereka.

Namun demikian, perusahaan juga perlu membangun komitmen organisasional dalam diri setiap karyawan. Hal ini agar setiap karyawan mempunyai rasa memiliki terhadap organisasi. Rasa memiliki sangatlah penting bagi organisasi agar organisasi dapat terus bertahan serta meningkatkan jasa dan produk yang dihasilkannya. Menurut Mathis & Jackson (2001:99) komitmen organisasional adalah “tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut yang pada akhirnya tergambar dalam statistik ketidakhadiran dan angka perputaran karyawan (turnover).” Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan mempunyai rasa ikut memiliki perusahaan. Dengan demikian mereka akan memberikan kinerja tinggi untuk kesuksesan tujuan organisasi.

Penelitian akan dilakukan di PT. Sekar Laut Surabaya. Penelitian ini mengambil sampel pada karyawan PT. Sekar Laut Surabaya. PT. Sekar Laut Surabaya merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan produk kelautan dan usaha krupuk udang kelautan. Dalam penelitian ini, peneliti ingin mengetahui apakah keterlibatan kerja seorang karyawan terhadap kinerjanya dimediasi oleh komitmen organisasional. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan non manajerial. Peneliti ingin mengetahui apa yang menjadi sukses keberhasilan PT. Sekar Laut sehingga mampu berkembang melewati tantangan dan telah menjadi perusahaan nasional. Penelitian ini mengambil fokus pada kinerja karyawan PT. Sekar Laut.

## **1.2 Rumusan masalah**

Sesuai dengan pengertian di atas, maka permasalahan dalam penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah keterlibatan kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT. Sekar Laut di Surabaya?
2. Apakah komitmen organisasional mempengaruhi kinerja karyawan PT. Sekar Laut di Surabaya?
3. Apakah komitmen organisasional memediasi hubungan antara keterlibatan kerja dan kinerja karyawan PT. Sekar Laut di Surabaya?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui adanya hubungan antara keterlibatan kerja, kinerja, dan komitmen organisasional di dalam sebuah organisasi.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat kepada organisasi, yaitu sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan dan menjadi masukan bagi manajemen untuk meningkatkan kinerja karyawan, keterlibatan kerja dan komitmen organisasional karyawannya. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menuntun karyawannya agar dapat bertahan dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat demi mencapai tujuan perusahaan.

## **1.5 Sistematika Penulisan**

Penulisan skripsi ini terdiri dari lima dapat dipisahkan karena memiliki keterkaitan antara bab satu dengan bab lainnya. Sistematika penulisan dimaksudkan agar dalam penulisan skripsi ini dapat terarah dan sistematis. Gambaran lebih rinci mengenai penulisan skripsi ini dapat dilihat dalam setiap bab, antara lain:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini menguraikan mengenai latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Bagian Tinjauan Pustaka mencakup tiga teori, Penelitian Terdahulu, Landasan Teori, Kerangka Konseptual, dan Perumusan Hipotesis. Bab ini memaparkan teori-teori dasar yang mendukung perumusan hipotesis serta sangat membantu dalam penelitian dan analisis data. Di samping itu, terdapat ringkasan hasil penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini. Bab ini juga berisi tentang kerangka pemikiran teoritis dan rumusan hipotesis yang timbul dari pemikiran tersebut.

### **BAB III : METODOLOGI PENELITIAN**

Bagian Metode Penelitian mencakup lima Penelitian dan Definisi Operasional Variabel, Populasi dan Sampel, Jenis dan Sumber Data, Metode Pengumpulan Data, dan Metode Analisis. Bab ini menjelaskan secara rinci mengenai deskripsi penelitian secara operasional.

#### BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian Hasil dan Pembahasan mencakup tiga Deskripsi Objek Penelitian, Analisis Data, dan Pembahasan. Bab ini membahas hasil analisis dengan metode penelitian yang telah ditentukan sebelumnya, disertai dengan interpretasi hasil secara rinci.

#### BAB V : PENUTUP

Bagian Penutup mencakup tiga Keterbatasan, dan Saran. Bab ini berisi penarikan kesimpulan atas hasil analisis dan pembahasan sebelumnya, disertai dengan keterbatasan dan saran yang bermanfaat untuk penelitian yang akan datang.