

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Di zaman globalisasi sekarang ini dengan berkembangnya teknologi dan pengetahuan, membuat semua aspek dalam kehidupan ini harus ikut berkembang (Putri, 2020). Begitu juga dengan perusahaan, mereka harus terus berkembang dan menyusun strategi agar tidak kalah bersaing dengan perusahaan lain. Strategi perusahaan yang berkembang dapat menumbuhkan daya saing perusahaan yang secara langsung berpengaruh terhadap pengembangan kinerja perusahaan. Namun dibalik semua itu, tentunya tidak dapat lepas dari kontribusi sumber daya manusia. Tanpa adanya peran manusia, terutama karyawan maka perusahaan tidak dapat berjalan. Sumber daya manusia akan dapat berjalan dengan optimal jika karyawan mempunyai keterikatan dengan organisasi. Karyawan yang merasa terikat dengan organisasi yakni karyawan yang sungguh- sungguh mau terlibat dan mempunyai antusiasme, baik dalam pekerjaan maupun organisasinya.

Kinerja karyawan sangat mempengaruhi terhadap tercapainya tujuan perusahaan dan tingkat keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat diselesaikan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, dan tanpa melanggar moral dan etika sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya masing-masing (Bukit et al., 2017). Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan organisasi, faktor yang mempengaruhi diantaranya yaitu *employee engagement* dan komitmen organisasional. Menurut Cendani & Tjahjaningsih (2016) *employee engagement* (keterlekatan karyawan) mengacu pada kesediaan untuk mengintegrasikan diri dengan pekerjaan, mencurahkan waktu, kemampuan dan energi untuk bekerja dan menganggap pekerjaan sebagai bagian penting dari kehidupan. Baumruk (2006) mengatakan bahwa jika karyawan merasa terlibat dengan perusahaan, maka akan meningkatkan tiga perilaku umum, yaitu (3S) terdiri dari say (berbicara tentang organisasi hal

yang positif); stay (tetap dalam organisasi) dan strive (lebih termotivasi untuk bekerja lebih giat). Karyawan yang terlibat oleh organisasi cenderung memiliki komitmen kepada organisasinya. Komitmen terhadap organisasi dan karyawan harus berjalan beriringan untuk menciptakan kinerja yang profesional dan maksimal. Menurut Zurnali & Nadeak (2010) dalam Miswanto et al., (2019) disampaikan komitmen organisasional adalah perasaan dekat dan kuat dari pribadi pada tujuan dan skala organisasi terkait dengan peran pribadi di dalamnya berusaha keras untuk mencapai skala dan tujuan organisasi. Perusahaan yang baik, seharusnya dapat membangun hubungan positif antara perusahaan dengan para karyawan. Hubungan positif perlu dibangun antara perusahaan dengan karyawannya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Ketika karyawan memiliki hubungan yang baik dengan perusahaan, mereka akan melakukan yang terbaik untuk perusahaan. *Employee engagement* merupakan salah satu faktor penting yang membuat suatu perusahaan berjalan dan berkembang dengan baik dan cepat. Melalui adanya *employee engagement* (keterlekatan karyawan) dalam perusahaan, perusahaan akan dapat mencapai tujuan perusahaan dengan sebaik-baiknya. Namun, tidak hanya *employee engagement* antara karyawan dan perusahaan yang harus dimiliki oleh karyawan, untuk meningkatkan kinerjanya dalam suatu perusahaan, karyawan juga harus memiliki komitmen organisasional yang baik. Dengan adanya komitmen organisasional yang karyawan miliki maka karyawan tidak akan mudah meninggalkan perusahaan, sehingga organisasi/ perusahaan dapat berjalan dengan stabil, dan karyawan akan berusaha semaksimal mungkin untuk meningkatkan kinerjanya bagi organisasi/ perusahaan.

Penelitian ini adalah replikasi dari penelitian Noviardy & Aliya (2020) mengenai Pengaruh *Employee Engagement* dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian tersebut dilakukan pada PT. Suryabumi Agrolanggeng, Sumatera Selatan merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak dibidang industri perkebunan kelapa sawit dan hasil penelitian yang diperoleh menyatakan bahwa *employee engagement* dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut didukung

oleh penelitian Putri (2020) mengenai Pengaruh *Employee Engagement* dan komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian tersebut dilakukan pada Balai Pengamatan Antariksa dan Atmosfer Pasuruan yang merupakan lembaga non kementerian bidang riset dan teknologi, dan hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa *employee engagement* dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian replikasi ini mengenai *employee engagement*, komitmen organisasional dan kinerja karyawan berdasarkan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Noviardy & Aliya (2020) pada perusahaan manufaktur.

Penelitian ini juga didukung oleh Sakeru et al., (2019), Hali (2019) yang dilakukan pada perusahaan manufaktur dan Putri (2020) yang dilakukan pada lembaga non kementerian. Sedangkan peneliti melakukan penelitian pada perusahaan distributor yang bergerak dibidang *food and beverage*. Karena dari penelitian sebelumnya dilakukan pada perusahaan manufaktur yang bergerak dibidang industri perkebunan kelapa sawit, sehingga keterbaruan dalam penelitian ini dilakukan pada perusahaan distributor yang bergerak dibidang *food and beverage*.

Sebuah studi dari Truss et al., (2018) menyampaikan bahwa dalam beberapa tahun terakhir telah ada banyak bukti yang menunjukkan bahwa *engagement* memiliki dampak positif yang signifikan pada produktivitas, kinerja dan advokasi organisasi, serta kesejahteraan individu. Dalam studi kasus tersebut juga menjelaskan, pada teknisi farmasi rumah sakit telah menunjukkan hubungan kerja positif yang mendorong kebermaknaan, keamanan dan ketersediaan dapat mengubah rasa keterlibatan atau *engagement* individu ditempat kerja. Wujud dan hubungan keterlibatan atau *engagement* dalam praktik kerja seperti timbul komitmen organisasi yang tinggi. Luthans (2009) menyatakan bahwa komitmen organisasional sebagai topik studi dan perhatian yang sangat penting. Tempat kerja saat ini diselimuti oleh ketakutan akan perampingan, kehilangan keamanan kerja, perubahan teknologi yang luar biasa, dan tekanan karena harus melakukan lebih banyak, maka dari itu manajer perlu membangun suasana tempat kerja yang saling

peduli dan bersemangat sehingga akan memicu komitmen dari diri karyawan. Hasil dari komitmen organisasional menunjukkan hubungan positif antara komitmen organisasional dan hasil yang diinginkan seperti kinerja yang tinggi, pergantian karyawan rendah dan ketidakhadiran karyawan rendah. Berdasarkan deskripsi diatas maka peneliti akan melakukan penelitian tentang variabel *employee engagement*, komitmen organisasional dan kinerja karyawan. Karena dapat disimpulkan bahwa variabel *employee engagement* dan komitmen organisasional sama-sama merupakan hal yang sangat penting dan memiliki dampak positif bagi kinerja karyawan, sehingga dengan adanya *engagement* dan komitmen organisasional maka dapat meningkatkan kinerja karyawan bagi perusahaan.

Penelitian ini dilakukan di CV X yang berada di Kota Tegal. CV X merupakan perusahaan distributor Teh Tong Tji pertama yang ada di Tegal yang bergerak sebagai distributor *food and beverages*. Berdasarkan ulasan yang telah dijelaskan diatas, maka dilakukan penelitian replikasi ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari *employee engagement* dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan yang mana hal ini perlu dilakukan analisis secara mendalam, melalui peneliti membuat penelitian yang berjudul “Pengaruh *Employee Engagement* dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan CV X”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang tertera di atas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana deskripsi variabel *employee engagement*, komitmen organisasional dan kinerja karyawan CV X?
2. Bagaimana pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan CV X?
3. Bagaimana pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan CV X?

4. Bagaimana pengaruh *employee engagement* dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan CV X?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang diharapkan dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui deskripsi variabel *employee engagement*, komitmen organisasional dan kinerja karyawan CV X.
2. Untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan CV X.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan CV X.
4. Untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan CV X.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Dengan tujuan penelitian di atas, maka diharapkan penelitian ini memiliki manfaat, sebagai berikut :

1. Bagi Pihak Instansi / Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi CV X dan dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi perusahaan, terutama dalam mengetahui pengaruh *employee engagement* dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi pihak praktisi

Penelitian ini diharapkan agar karyawan dapat bekerja secara maksimal dan profesional dalam melakukan pekerjaannya, supaya kualitas kinerja karyawan lebih baik dan terus meningkat.

3. Bagi pihak akademik

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan pembaca dan menjadi bahan untuk penelitian selanjutnya.

