

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang masalah

Sumber daya manusia merupakan suatu aset utama yang harus dimiliki oleh perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas dan berkuantitas, akan berpotensi meningkatkan daya saing perusahaan yang secara langsung berpengaruh terhadap kinerja perusahaannya. Untuk meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkuantitas, maka dibutuhkan keseimbangan hidup seperti tuntutan pekerjaan, solusi permasalahan teknis dalam pekerjaan, kompensasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, promosi jabatan dan tanggung jawab karyawan. Hal ini adalah kunci utama kesuksesan karyawan untuk perusahaan. Maka dari itu, hal yang harus dilakukan perusahaan adalah dengan melihat seberapa besar karyawan tersebut terlibat dalam bekerja, diantaranya melalui keterikatan karyawan (*employee engagement*) dan komitmen organisasi menurut **(Hali, 2018)**.

CV.TWIC (Team work Indonesia creative production) Bandung adalah salah satu Konveksi Jersey berkantor pusat di Bandung. CV.TWIC (Team work Indonesia creative production) Bandung beralamatkan terletak di Ruko Cipta Pesona Jln.cipamakolan Bandung.

Artinya tenaga kerja/karyawan di CV.TWIC (Team work Indonesia creative production) harus memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang mempunyai keterikatan karyawan (*employee engagement*), komitmen organisasi yang tinggi

agar tercapainya sebuah kinerja karyawan yang baik. Salah satu faktor keberhasilan dalam suatu organisasi yaitu dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Jika karyawan tidak merasa aman dalam bekerja, serta memiliki komitmen organisasi yang rendah maka hal tersebut dapat mengidentifikasi karyawan untuk keluar dari perusahaan dan tidak mampu mencapai tujuan dari perusahaan tempat bekerja.

Pada intinya, keterikatan karyawan (*employee engagement*) itu sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut **Ayu dkk (2015)** keterikatan karyawan (*employee engagement*) merupakan keadaan dimana anggota dari sebuah organisasi mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya. Menurut hasil penelitian yang dilakukan **Debby Siswono, Sim (2016)** bahwa “keterikatan karyawan (*employee engagement*) memberikan efek yang positif terhadap kinerja karyawan.” Dan diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh **Yudi Muliawan, Badia Perizade & Afriyadi Cahyadi (2017)** bahwa “Terdapat pengaruh signifikan antara keterikatan karyawan (*employee engagement*) dan kinerja karyawan.

Komitmen organisasi merupakan hal yang penting juga karena dapat membantu organisasi untuk mencapai sebuah tujuannya. Dengan ada komitmen yang tinggi seorang karyawan akan mencintai pekerjaannya dan mampu mengerjakan tugas – tugasnya dengan penuh tanggung jawab. **Robbins, Stephen & Judge (2014)** mengemukakan pendapat bahwa komitmen adalah suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan diperkuat oleh hasil penelitian **Eddy M. Sutanto (2015)** komitmen organisasional memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan didukung oleh hasil

penelitian **Ranty Sapitri (2016)** bahwa “persentase pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 38,1%.”

Tabel 1. 1 Hasil Survei Awal *Employee Engagement*

Pertanyaan tentang Keterikatan Karyawan (<i>employee engagement</i>)				
No	Indikator	Pertanyaan	Hasil kuesioner awal	
1.	Kekuatan (<i>Vigor</i>)	Apakah Anda melakukan pekerjaan dengan gigih	76,7% Ya	23,3% Tidak
2.	Dedikasi (<i>Dedication</i>)	Apakah Anda merasa rela mengorbankan tenaga serta pikiran untuk kemajuan perusahaan.	46,7% Ya	53,3% Tidak
3.	Penyerapan (<i>Absorption</i>)	Apakah Anda melakukan pekerjaannya dengan konsentrasi tinggi.	86,7% Ya	13,3% Tidak

Sumber: Data diolah penulis 2021

Penyebaran kuisisioner pada tabel 1.1 kepada 30 karyawan dan hasil wawancara random pada karyawan CV.TWIC (Team work Indonesia creative production) Bandung Penulis menyimpulkan bahwa pada indikator keterikatan karyawan (*employee engagement*) masih cukup stabil dikarenakan karyawan melakukan pekerjaan dengan tekun saat bekerja memperoleh persentase 76,7%. Selain itu karyawan melakukan pekerjaan dengan konsentrasi tinggi dan memperoleh persentase 86,7%. Akan tetapi terdapat karyawan yang tidak mampu mengorbankan tenaga serta pikiran untuk kemajuan perusahaan dengan persentase 53,3%.

Tabel 1. 2 Hasil Survei Awal Komitmen Organisasi

Pertanyaan mengenai komitmen organisasi				
No	Indikator	Pertanyaan	Hasil kuesioner awal	
1.	Komponen Afektif (<i>Affective Commitment</i>)	Apakah Anda merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karir di perusahaan ini.	40% Ya	60% Tidak

2.	Komponen Normatif (<i>Normative Commitment</i>)	Apakah Anda akan merasa rugi apabila meninggalkan perusahaan.	70% Ya	30% Tidak
3.	Komponen Berkelanjutan (<i>Continuance Commitment</i>)	Apakah Anda merasa bahwa perusahaan telah berjasa bagi kelangsungan hidup.	90% Ya	10% Tidak

Sumber: Data diolah penulis 2021

Penyebaran kuisisioner pada tabel 1.2 kepada 30 karyawan dan hasil wawancara random pada karyawan CV.TWIC (Team work Indonesia creative production) Bandung. Penulis menyimpulkan bahwa pada indikator komitmen organisasi masih cukup stabil dikarenakan karyawan merasa bahwa perusahaan telah berjasa bagi kelangsungan hidup dengan persentase 90%. Selain itu juga karyawan merasa bahwa mereka akan rugi apabila meninggalkan perusahaan dengan persentase 70%. Akan tetapi masih adanya karyawan yang tidak merasa berbahagia menghabiskan sisa karir karyawan diperusahaan dengan persentase 60%.

Tabel 1. 3 Hasil Survei Awal Kinerja Karyawan

Pertanyaan tentang kinerja karyawan				
No	Indikator	Fenomena	Hasil kuesioner awal	
1.	Jumlah pekerjaan	Apakah Anda bersedia diberi tambahan pekerjaan diluar jam kerja apabila dibutuhkan (lembur).	60% Ya	40% Tidak
2.	Ketepatan waktu	Apakah Anda dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat.	46,7% Ya	53,3% Tidak
3.	Kehadiran	Apakah Berdasarkan absensi, anda mengikuti aturan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.	30% Ya	70% Tidak
4.	Kemampuan kerjasama	Apakah Anda mampu bekerjasama dengan baik.	76,6% Ya	23,3% Tidak

Sumber: Data diolah penulis 2021

Penyebaran kuisisioner pada tabel 1.3 kepada 30 karyawan dan hasil wawancara random pada karyawan CV. TWIC (Team work Indonesia creative production) Bandung. Penulis menyimpulkan bahwa pada indikator kinerja karyawan masih cukup stabil dikarenakan karyawan bersedia diberi tambahan tugas

dengan persentase 60% Dan karyawan mampu bekerjasama dengan baik dengan persentase 76,6%. Akan tetapi masih adanya karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dengan persentase 53,3%. Selain itu masih terlihat karyawan yang melanggar waktu yang telah ditetapkan dengan persentase 70%.

Berdasarkan fenomena diatas, penulis tertarik untuk menulis dan meneliti tentang seberapa besar keterikatan karyawan dan komitmen organisasi yang akan mempengaruhi kinerja karyawan. Maka judul yang akan diangkat yaitu **“PENGARUH KETERIKATAN KARYAWAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV.TWIC (Team work Indonesia creative prodaction) Bandung.**

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah diuraikan, maka permasalahan Sumber Daya Manusia (SDM) yang di alami oleh karyawan pada CV. TWIC (Team work Indonesia creative production) Bandung yaitu:

1. Pada variabel keterikatan karyawan (*employee engagement*) terdapat karyawan yang tidak mampu mengorbankan tenaga serta pikiran untuk kemajuan perusahaan. Oleh karena itu penulis mengindikasikan bahwa masih kurangnya keterikatan karyawan (*employee engagement*) pada CV.TWIC (Team work Indonesia creative production) Bandung.
2. Pada variabel komitmen organisasi masih adanya karyawan yang tidak merasa berbahagia menghabiskan sisa karirnya diperusahaan. Hal ini

mengindikasikan bahwa masih kurangnya komitmen organisasi pada CV.TWIC (Team work Indonesia creative production) Bandung.

3. Pada variabel kinerja karyawan masih adanya karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat.. Selain itu masih terlihat karyawan yang melanggar waktu yang telah ditetapkan. Hal ini mengindikasikan bahwa masih kurangnya kinerja karyawan pada CV.TWIC (Team work Indonesia creative production) Bandung.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian serta penjelasan pada latar belakang dan identifikasi masalah, maka rumusan masalah dalam penulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana keterikatan karyawan (*employee engagement*) di CV.TWIC (Team work Indonesia creative production) Bandung.
2. Bagaimana komitmen organisasi di CV.TWIC (Team work Indonesia creative production) Bandung
3. Bagaimana kinerja karyawan di CV.TWIC (Team work Indonesia creative production) Bandung
4. Seberapa besar pengaruh keterikatan karyawan (*employee engagement*) dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan di CV.TWIC (Team work Indonesia creative production) Bandung.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penulisan ini, adalah untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan sebagaimana diuraikan dalam perumusan masalah dan untuk

mengetahui “Pengaruh keterikatan karyawan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan”.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui keterikatan karyawan (*employee engagement*) di CV.TWIC (Team work Indonesia creative production) Bandung.
2. Untuk mengetahui komitmen organisasi di CV.TWIC (Team work Indonesia creative production) Bandung.
3. Untuk mengetahui kinerja karyawan di CV.TWIC (Team work Indonesia creative production) Bandung.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh keterikatan karyawan (*employee engagement*) dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan pada CV.TWIC (Team work Indonesia creative production) Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil dari penulisan ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1. Teoritis

Secara teoritis, hasil dari penulisan ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penulis di masa yang akan datang serta bermanfaat untuk pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai Pengaruh keterikatan karyawan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

2. Praktis

Hasil dari penulisan ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi, memberikan masukan serta menjadi dasar pertimbangan pada CV.TWIC (Team work Indonesia creative production) Bandung dalam Pengaruh Keterikatan Karyawan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

3. Kegunaan Peneliti Lain

Penulisan ini dapat menjadi bahan referensi untuk perbaikan atau pengembangan materi bagi penelitian lain yang ingin memakai di bidang yang sama. Dan menjadikan salah satu sumber referensi bagi peneliti yang akan melakukan penelitian atau penulisan yang berhubungan dengan penelitian tersebut.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

CV.TWIC (Team work Indonesia creative production) Bandung yang beralamatkan terletak di Ruko cipta pesona Jln.Cipamokolan Bandung.

1.5.2 Waktu Penelitian

Tabel 1. 4 Waktu Penelitian

Keterangan	Oktober				November				Desember				Januari				Februari				Maret							
	1	2	3	4	1	2	1	2	3	4	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan judul UP	■																											
Analisis Data				■	■	■																						
Penyusunan UP				■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■												
Bimbingan UP				■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■												
Seminar UP																	■	■										
Revisi UP																		■	■	■	■	■	■	■				
Bimbingan																					■	■	■	■	■	■	■	■
Sidang Akhir																									■	■		

