

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan salah satu pergerakan utama atas kelancaran jalan usaha, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusia yang dimilikinya. Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja dari para karyawan. Menurut Robbins (2018) kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kemajuan organisasi. Semakin baik kinerja pegawai maka tujuan yang telah ditetapkan akan semakin mudah dicapai, begitu juga sebaliknya apabila kinerja pegawai tidak baik maka tujuan itu akan sulit untuk dicapai. Untuk itu karyawan harus meningkatkan kinerja mereka dengan begitu tujuan perusahaan bisa tercapai dengan baik. Dalam meningkatkan kinerja, harus ada keterlibatan kerja karyawan yang tinggi dan peduli terhadap pekerjaannya agar dapat memberikan hasil kinerja yang baik. Selain itu juga karyawan memerlukan lingkungan kerja yang aman dan nyaman sehingga bisa bersemangat dan dapat bekerja dengan baik.

Menurut Wibowo (2017), adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut : 1) Personal Factors, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu. 2)

Leadership Factor, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.3) Team Factors, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja, 4) System Factor, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja, keterlibatan kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi. 5) Contextual Situational, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Kinerja karyawan juga dipengaruhi keterlibatan kerja, penelitian Fahrizal1 (2020) hasilnya menunjukkan bahwa ada pengaruh positif keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut Rahmi, Amelia & Mulyadi, (2018) Keterlibatan kerja merupakan sebuah proses partisipatif yang menggunakan masukan karyawan-karyawan dan dimaksudkan untuk meningkatkan komitmen karyawan untuk keberhasilan organisasi. Keterlibatan kerja karyawan dapat memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap keberhasilan suatu perusahaan dalam pencapaian tujuan yang menyatakan komitmen organisasi sangat penting sehingga beberapa organisasi sangat penting sehingga beberapa organisasi memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat memegang suatu jabatan yang ditawarkan dalam pekerjaan. Menurut Rizwan, (2018) Keterlibatan kerja adalah tingkatan karyawan menyatukan diri dengan pekerjaan mencurahkan waktu dan energi dan memandang pekerjaan sebagai bagian penting dalam kehidupan mereka. Ini bahwa berarti dengan bekerja, ia dapat mengekspresikan diri dan menganggap bahwa pekerjaan merupakan aktivitas yang menjadi pusat

kehidupannya. Karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi sangat memihak dan benar-benar peduli dengan bidang pekerjaan yang mereka lakukan

Sebagai sesuatu yang berhubungan positif dengan kinerja, komitmen yang merupakan suatu sikap dan perilaku yang dipandang sebagai pendorong dari motivasi seseorang dalam bekerja. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektifitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Komitmen organisasi membuat karyawan lebih berhati-hati dan/teliti dalam melaksanakan tanggungjawab pekerjaan mereka. Beberapa alasan mengapa organisasi harus melakukan berbagai usaha untuk meningkatkan derajat komitmen organisasi dalam diri karyawan. Pertama, semakin tinggi tingkat komitmen karyawan maka akan semakin tinggi pula usaha karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya. Kedua, semakin tinggi tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi/perusahaan semakin tinggi pula produktivitasnya. Ketiga, dengan adanya komitmen pengunduran diri karyawan akan berkurang, perusahaan jadi tidak perlu membuang waktu dan biaya yang tinggi untuk melakukan pergantian karyawan. Keempat, dengan adanya komitmen tidak diperlukan adanya pengawasan dan proses pemantauan yang kaku, menyita banyak waktu dan mahal (Umpusinga, 2020)

Penelitian ini berangkat dari adanya gap riset: Penelitian Amar (2021) yang hasilnya terdapat pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai

pada Kantor Kecamatan Rasanae Barat Kota Bima. Penelitian Satrio Eko Nugroho (2021) hasilnya membuktikan bahwa menunjukkan hasil bahwa keterlibatan karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan Penelitian Munparidi (2020) membuktikan bahwa Keterlibatan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian Prasetya (2021) membuktikan bahwa Keterlibatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Penelitian Susita (2020) hasilnya membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian Andari (2023) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Credit Companies di Medan, Berbeda dengan penelitian Sumiati (2019) membuktikan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian Maharani (2023) hasilnya menunjukkan bahwa secara parsial motivasi yang diprosikan dengan existence, relatedness dan growth berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

Penelitian Amar (2021) yang hasilnya menunjukkan terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Rasanae Barat Kota Bima, penelitian Andayani (2020) Hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Andri Satya Alam (2020) juga membuktikan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian Alam (2020) hasilnya

menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan gap riset diatas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Keterlibatan karyawan, Motivasi kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Yusro.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah maka dapat dirumuskan adalah

1. Apakah Keterlibatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
3. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh Keterlibatan karyawan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan
3. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Berkontribusi pada pemikiran atau referensi dari beberapa pihak yang berkepentingan, khususnya mahasiswa, akan mengaplikasikan kajian-kajian berikut. Dan dapat digunakan sebagai penelitian serupa di masa yang akan datang. Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi penelitian untuk mengembangkan penelitian baru

2. Manfaat Praktis

Untuk membantu dalam memberikan informasi mengenai Keterlibatan karyawan dan komitmen organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan dapat membantu para pimpinan mengambil kebijakan untuk berusaha memenuhi keinginan-keinginan karyawan agar terjadi peningkatan kinerja karyawan dan sekaligus kinerja perusahaan itu sendiri