

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang penting dalam sebuah organisasi, karena pada dasarnya manusia itu memiliki akal, perasaan, kemampuan, pengetahuan, keinginan, dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangatlah berpengaruh terhadap organisasi dalam upaya untuk mencapai suatu tujuan organisasi sehingga diperlukan manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia ialah modal dasar dalam menentukan tujuan sebuah perusahaan. Tanpa adanya peran sumber daya manusia dalam perusahaan, maka tidak akan bisa berjalan dengan baik. Manajemen sumber daya manusia merupakan aspek yang dibutuhkan dalam pengembangan kemampuan ataupun melaksanakan perencanaan terhadap diri manusia itu sendiri. Menurut Mangkunegara (2017) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Era bisnis global yang kini semakin berkembang pesat menuntut perusahaan harus mampu mempertahankan prestasi kerja sumber daya manusia yang dimilikinya. Dengan mempertahankan prestasi kerja karyawannya, diharapkan perusahaan dapat mencapai tujuan perusahaan

yang telah ditetapkan bersama. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan harus mampu meningkatkan prestasi kerja karyawannya. Ada banyak cara yang dapat ditempuh oleh perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan sehingga menjadi tenaga kerja yang berkualitas dimana tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seorang karyawan dapat diperoleh melalui proses yang panjang yaitu dengan menilai prestasi kerja karyawan. Menurut Sutrisno (2015:95) banyak faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja antara lain kesetiaan, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, motivasi, komunikasi, kepemimpinan, kepribadian, lingkungan kerja, kompensasi, dan tanggung jawab. Selain itu menurut (Maula & Afrianty, 2017) salah satu faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah keterlibatan kerja.

Menurut Yang dan Hwang (2014) prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai karyawan yang melebihi standar kerja dalam kurun waktu yang telah ditentukan. Salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan merupakan kreativitas (Sutrisno (2015:95)). Perusahaan umumnya menghendaki karyawannya untuk tidak hanya sekedar berprestasi dan cerdas, tetapi juga kreatif. Kreativitas yang diartikan sebagai kemampuan menghasilkan ide dari suatu pemikiran bisnis baru menjadi hal penting bagi kelangsungan hidup perusahaan. Oleh karena itu, kreativitas karyawan menjadi salah satu poin penting yang dilihat perusahaan. Kreativitas karyawan semakin diakui sebagai sumber bagi organisasi untuk mencapai keberhasilan dan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan

dalam menghadapi lingkungan bisnis yang cepat berubah.

Menurut Zhou dan George (2001), kreativitas karyawan ditempat kerja merupakan sebagai penciptaan pembaharuan, ide yang bermanfaat dan solusi. Semakin banyak masalah yang dihadapi perusahaan maka semakin tinggi tuntutananya. Hal ini akan memunculkan ide maupun kreativitas dalam penanganan masalah. Sikap mempertahankan diri yang menghasilkan pemikiran dan ide baru inilah yang menjadi penyebab utama munculnya kreativitas. Dengan demikian, dapat dikatakan sikap dan perilaku karyawan memegang peranan penting dalam perusahaan karena karyawan menentukan kualitas dan kelangsungan perusahaan.

Karyawan di dalam suatu perusahaan tidak hanya menjadi bagian dalam melaksanakan fungsi perusahaan, akan tetapi menjadi aset berharga dalam keberhasilan perusahaan tersebut. Guna mewujudkan keberhasilan perusahaan, maka aset berharga perusahaan yakni para karyawan perlu memiliki keterlibatan penuh terhadap perusahaan. Perusahaan juga harus mendorong terciptanya keterlibatan karyawan terhadap pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan performansi perusahaan. Schaufeli & Bakker (2006) menjelaskan bahwa keterlibatan karyawan merupakan bentuk dari pemikiran positif, yakni pemikiran yang muncul berkaitan dengan penyelesaian beban kerja yang dimiliki, serta dapat dikarakteristikan dengan *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (Keterlarutan atau Penyerapan).

Kegagalan perusahaan dapat dilihat dari penurunan keterlibatan

karyawan yang dapat terlihat dari rendahnya perilaku karyawan di dalam sebuah perusahaan seperti bermalas-malasan dalam bekerja, sering terlambat saat kerja, tidak mentaati aturan perusahaan serta kurangnya kepedulian terhadap pekerjaan dan rekan kerja (Hadi dan Mahadika (2019)). Hal ini sesuai dengan penelitian Marciano (2010) yang mengemukakan bahwasanya karyawan yang tidak terlibat dalam pekerjaannya akan memunculkan sikap kurang peduli terhadap pekerjaan yaitu hanya menjalankan pekerjaan sesuai perintah, tidak fokus terhadap pekerjaan, bersantaisantai dalam bekerja, tidak memanfaatkan waktu kerja untuk memaksimalkan pekerjaan sehingga mengarah pada penurunan produktifitas karyawan dan penurunan pendapatan perusahaan.

Penelitian ini dilatar belakangi adanya *research gap* dari penelitian sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh Ismail dkk (2019) melakukan penelitian pada 186 karyawan yang bekerja di organisasi di Lebanon pada perusahaan-perusahaan yang bergerak disektor jasa dan manufaktur, menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif signifikan keterlibatan karyawan terhadap prestasi kerja. Zainal Arifin dkk (2019) melakukan penelitian pada karyawan di perusahaan pertambangan di Kalimantan menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Isnaini (2020) melakukan penelitian pada PT. Millenia Future yang merupakan perusahaan bergerak dalam bidang manufaktur furniture yang terbuat dari kayu maupun bahan kayu olahan untuk pasar ekspor menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan berpengaruh positif dan

signifigan terhadap prestasi kerja.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Defri Ramadan dkk (2024) melakukan penelitian pada karyawan perusahaan retail di wilayah Kabupaten Kediri menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan tidak dapat meningkatkan prestasi kerja. Baharsyah dan Nugrohoseno (2021) melakukan penelitian pada industri perbankan di Kabupaten Sumenep menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Munfaridi dan Sayuti (2020) melakukan penelitian pada karyawan biro perjalanan wisata di Palembang menunjukkan hubungan keterlibatan karyawan dengan kinerja karyawan dinyatakan tidak berpengaruh signifikan.

Perbedaan penelitian-penelitian yang dilakukan sebelumnya dengan penelitian ini adalah dengan memasukan variabel intervening yang dijadikan sebagai penghubung secara tidak langsung antara variabel independen dengan variabel dependen. Variabel intervening yang akan diangkat pada penelitian ini adalah kreativitas karyawan. Beberapa penelitian terdahulu yang membahas mengenai hubungan antara keterlibatan karyawan terhadap prestasi kerja yang dimediasi ooleh kreativitas menurut Ismail dkk (2019) melakukan penelitian pada 186 karyawan yang bekerja di organisasi di Lebanon pada perusahaan-perusahaan yang bergerak disektor jasa dan manufaktur, dan Baharsyah & Nugrohoseno (2021) melakukan penelitian pada industri perbankan di Kabupaten Sumenep yang menunjukkan hasil bahwa hubungan antara keterlibatan dan prestasi kerja sepenuhnya

dimediasi oleh kreativitas.

Pada penelitian terdahulu dalam *research gap* diatas, dimana terjadi inkonsistensi atau tidak konsisten hasil penelitian dengan dibuktikannya masih menunjukkan beragam hasil maka agar bisa mendapatkan hasil penelitian yang lebih akurat dan terkini, maka dilakukan penelitian lanjutan dengan data yang sesuai dengan kondisi yang terjadi saat ini. Adapun objek dari penelitian ini yaitu pada CV. Sriwijaya Cipta Sejahtera Jombang sebuah perusahaan dengan fokus dibidang konstruksi dan perdagangan barang dan jasa. CV. Sriwijaya Cipta Sejahtera Jombang menawarkan kerja sama dengan berbagai perusahaan nasional maupun instansi pemerintah pada berbagai bentuk pekerjaan sesuai bidang keahlian perusahaan. Penulis memilih objek pada CV. Sriwijaya Cipta Sejahtera Jombang karena menganggap objek tersebut sesuai untuk diteliti dan ingin menambah pemahaman lebih baik tentang perusahaan tersebut.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada CV. Sriwijaya Cipta Sejahtera Jombang dengan judul **“Pengaruh Keterlibatan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Yang Dimediasi Oleh Kreativitas Karyawan (Studi Pada CV. Sriwijaya Cipta Sejahtera Jombang)”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Keterlibatan Karyawan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pada CV. Sriwijaya Cipta Sejahtera Jombang?

2. Apakah Keterlibatan Karyawan berpengaruh terhadap Kreativitas Karyawan Pada CV. Sriwijaya Cipta Sejahtera Jombang?
3. Apakah Kreativitas Karyawan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pada CV. Sriwijaya Cipta Sejahtera Jombang?
4. Apakah Keterlibatan Karyawan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja yang dimediasi oleh Kreativitas Karyawan Pada CV. Sriwijaya Cipta Sejahtera Jombang?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan Keterlibatan Karyawan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pada CV. Sriwijaya Cipta Sejahtera Jombang.
2. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan Keterlibatan Karyawan berpengaruh terhadap Kreativitas Karyawan Pada CV. Sriwijaya Cipta Sejahtera Jombang.
3. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan Kreativitas Karyawan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pada CV. Sriwijaya Cipta Sejahtera Jombang.
4. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan Keterlibatan Karyawan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja yang dimediasi oleh Kreativitas Karyawan Pada CV. Sriwijaya Cipta Sejahtera Jombang.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai kajian ilmiah oleh peneliti selanjutnya, terutama bagi peneliti yang berada pada program studi manajemen sumber daya manusia dengan topic pembahasan yaitu Pengaruh Keterlibatan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Dimediasi Oleh Kreativitas Karyawan.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan referensi bagi perusahaan untuk pengelolaan sumber daya manusia yang baik serta dapat membantu dalam perencanaan dan pengembangan. Selain itu diharapkan penelitian ini juga dapat digunakan sebagai evaluasi perusahaan yang mana hal ini untuk dapat mengetahui kondisi yang dialami oleh karyawan serta menjadi tolak ukur dalam mengetahui keterikatan karyawan dengan perusahaan tersebut.