

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal, berstruktur dan terkoordinasi dari sekelompok yang bekerjasama dalam mencapai tujuan tertentu. Organisasi hanya merupakan alat dan wadah saja (Hasibuan, 2011). Tujuan organisasi agar dapat tercapai dengan baik dibutuhkan sumber daya manusia yang memenuhi syarat-syarat dan kriteria organisasi (Sofyandi, 2008). Menurut Gomes (2003), sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktifitas. Secara umum sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi dapat dikelompokkan atas dua macam, yaitu (1) Sumber Daya Manusia (*Human Resource*) dan (2) Sumber Daya Non-Manusia (*Non-human Resources*). Sumber daya manusia menjadi bagian yang amat penting dan memiliki peranan besar dalam menentukan apakah tujuan dari organisasi tersebut tercapai atau tidak. Oleh karena itu, perusahaan perlu memikirkan langkah bagaimana mengatur sumber daya manusia tersebut untuk terus bertahan di dalam organisasi.

Pengelolaan sumber daya manusia yang optimal dapat memberi kontribusi secara efektif terhadap kinerja karyawan. Ketika karyawan memiliki hubungan baik dengan perusahaan, maka karyawan akan memberikan yang terbaik untuk perusahaan tersebut (Saks, 2006 dalam Handoyo & Setiawan, 2017). Menurut Choo, et al (2013, dalam Handoyo & Setiawan, 2017) riset yang telah dilakukan mengatakan adanya hubungan positif dari *employee engagement* (keterikatan karyawan) dengan organisasinya yang mengarah pada kinerja dan profitabilitas

yang lebih baik. Keterikatan karyawan telah dianggap sebagai pengantar kesuksesan bisnis di pasar yang kompetitif dan salah satu faktor penentu dalam kesuksesan organisasional (Lockwood, 2007; dalam Handoyo & Setiawan, 2017).

Karyawan yang terikat akan menimbulkan gairah terhadap pekerjaannya, bersedia untuk mengorbankan lebih banyak tenaga dan waktu demi pekerjaannya, dan menjadi lebih proaktif dalam mencapai tujuan pekerjaannya (Macey et al., 2009; dalam Siswono, 2016). Meere (2005; dalam Markos & Sridevi, 2010) membahas survei yang dilakukan oleh ISR terhadap 360.000 karyawan dari 41 perusahaan yang menemukan bahwa perusahaan dengan keterikatan rendah mengalami margin operasi dan margin laba bersih yang berkurang selama periode tiga tahun, sementara perusahaan dengan keterikatan yang tinggi mengalami peningkatan margin operasi dan margin laba bersih dengan periode waktu yang sama.

Perusahaan sendiri pada dasarnya ingin mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawannya. Dan karena keterikatan karyawan menjadi salah satu hal yang diharapkan dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang akan berdampak baik bagi perusahaan. Jadi, dengan memperhatikan keterikatan karyawan maka kinerja perusahaan diharapkan meningkat.

PT. Gajah Angkasa Perkasa merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang industri tekstil. Perusahaan ini sudah memproduksi berbagai jenis koleksi yang sudah digunakan oleh masyarakat lokal hingga dieskpor ke beragam negara. Ciri khas produknya ialah kualitas kain yang tinggi dan awet dipakai untuk jangka waktu yang lama. Banyaknya permintaan dan antusias pelanggan

membuat perusahaan ini terus berkomitmen untuk tetap memproduksi kain yang berkualitas. Dengan demikian, perusahaan sudah pasti sangat memperhatikan rasa keterikatan karyawannya dan kinerja karyawannya. Salah satu bentuk perhatian yang dapat dilakukan oleh perusahaan ialah mengenai keterikatan karyawan yang membuat karyawan semakin merasa terikat pada organisasi. Dengan demikian, peneliti tertarik untuk meneliti masalah keterikatan karyawan yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah pada tugas akhir ini adalah:

1. Sejauhmana keterikatan karyawan di PT. Gajah Angkasa Perkasa?
2. Sejauhmana kinerja karyawan di PT. Gajah Angkasa Perkasa?
3. Apakah terdapat pengaruh antara keterikatan karyawan terhadap kinerja organisasi di PT. Gajah Angkasa Perkasa?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini:

1. Untuk mengetahui sejauhmana keterikatan karyawan di PT. Gajah Angkasa Perkasa.
2. Untuk mengetahui sejauhmana kinerja karyawan di PT. Gajah Angkasa Perkasa.
3. Untuk mengetahui apakah adanya pengaruh atau tidak antara keterikatan karyawan dengan kinerja organisasi di PT. Gajah Angkasa Perkasa.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumber informasi dan juga referensi bagi mahasiswa yang ingin melakukan kajian mengenai keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Manajemen Perusahaan

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat memberikan pedoman atau solusi bagi organisasi dalam menciptakan kinerja organisasi yang lebih tinggi. Sehingga, organisasi mampu menentukan kebijakan apa yang harus dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan kinerja.

