BAB 1
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perencanaan SDM sangat penting bagi setiap organisasi dikarenakan perencanaan SDM berfungsi untuk efektifitas dan efisiensi sebuah organisasi. Peningkatan yang dilakukan seperti ketetapan jumlah, kualitas, dan perencanaan yang baik dapat mewujudkan SDM yang berkualitas dan meningkatkan daya saing dalam kompetensi nasional maupun global. Menurut Feraro & Shaikh, 2017) SDM adalah pengetahuan dan keahlian yang dimiliki oleh tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam bekerja dengan tujuan mewujudkan sasaran dari perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengembangan SDM bertujuanauntuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, danakompetensiamelalui pelatihan dan pengembangan untuk kepentingan peningkatan kinerja karyawan (Agyemang & Ofei, 2013)

Teori pertukaranasosial (*Social ExchangeaTheory)*, menjelaskanabahwa karyawan selalu memperhatikan hal-hal seperti sikap dan perilaku yang menguntungkan dari organisasi yang berhubungan dengan pertukaran yang terjadi antara karyawan dan pemimpin organisasi serta karyawan dan perusahaan. Apabila karyawanamerasakan bahwa adanya dukungan, adanya kontribusi, dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan dalam perusahaan, maka hal ini dapat meningkatkan keterlibatan karyawan yang berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Agyemang & Ofei, 2013). Karyawan akan merasaamemiliki kewajiban dan tanggung jawab untuk memberikan timbal balik kepada perusahaan ketika karyawan menerima sumber daya ekonomi dari perusahaan. Karyawan

Anisa Widyan Parura, Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Dengan Keterlibatan Karyawan Sebagai Mediasi Pada Pt. Sumber Alfaria Trijaya Yang Ada Di Batam, 2018
UIB Respository©2018

termotivasi untuk terlibat dalam pekerjaan dengan suatu pertukaran yang seimbang sehingga dari waktu ke waktu akan menjadi suatu kepercayaan, kesetiaan dan komitmen bersama dalam waktu yang panjang.

Organisasi yang ingin maju dan berkembang dituntut untuk bisa memiliki karyawan yang memiliki kinerja yang berkualitas berkualitas. Karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang memiliki kinerja yang dapat memenuhi target yang ditetapkan perusahaan. Kinerja karyawan dapat meningkat dengan adanya *feedback* antara karyawan dengan perusahaan. Sehingga dari hal tersebut karyawan memiliki kewajiban untuk meningkatkan kinerja dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu gambaran untuk mencapai pelaksanaan program kegiatan atau kebijakan perusahaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang di tuangkan dalam perencanaan strategis suatu organisasi (Basit & Sebastian, 2017). Penekanan pada pendekatan sumber daya manusia diikutsertakan pada keterlibatan karyawan dalam organisasi. Dalam pencapaian tujuan diperlukan kinerja karyawan untuk meningkatkan keuntungan bagi perusahaan.

Inti pokok dalam penelitian tersebut diuraikan pernyataan-pernyataan guna mengetahui pengaruh keterlibatan karyawan dengan beberapa variabel dalam perusahaan. *Employee Engagement* adalah perilaku karyawan dalam menanggapi pekerjaannya, apakah karyawan menganggap bahwa tugas yang di berikan penting bagi diri sendiri sehingga muncul kondisi dimana karyawan bersemangat *passionate, energetic* dan berkomitmen dengan pekerjaannya (Ii, 2013). Apabila suatu hal dianggap penting dan berharga maka akan di jaga dan dilakukan dengan

Anisa Widyan Parura, Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Dengan Keterlibatan Karyawan Sebagai Mediasi Pada Pt. Sumber Alfaria Trijaya Yang Ada Di Batam, 2018
UIB Respository©2018

baik dengan penuh tanggung jawab yang penuh serta semangat yang membangun pasti akan menimbulkan hasil yang baik, begitupun halnya dengan karyawan yang menganggap bahwa tugas yang di berikan tersebut berharga maka akan dapat di selesaikan pula pekerjaan tersebut dengan baik.

Menurut penelitian Arasu, & Nagarajan (2014) indikator kepemimpinan adalah perilaku yang efektif. Perilaku kepemimpinan yang efektif mendukung keterlibatan yang mencerminkan kesadaran diri, komunikasi informasi, transfaransi, motivasi serta ide-ide yang kreatif dan perlakuan hormat terhadap staff dan organisasi. Hal ini juga didasarkan pada keadilan organisasi dalam perusahan, jika karyawan merasa diperlakukan secara adil maka peningkatan kinerja karyawan akan meningkat sesuai dengan ideologi pertukaran. Perasaan yang aman dipengaruhi oleh konsistensi penghargaan, sumber daya maupun hukuman ditempat kerja. Faktor keadilan yang pertama adalah dari atasan, mencerminkan bagaimana atasan memperlakukan karyawan.

Kompensasi dan tunjangan adalah hal lain yang sangat diperlukan untuk kertelibatan karyawan, ini melibatkan imbalan keuangan maupu non-keuangan seperti pengakuan dan tunjangan. Tingkat keterlibatan karyawan tergantung pada daya tarik karyawan atas umpan balik atas kompensasi dan tunjangan yang diterima. Menurut SET, jika karyawan yang menerima *reward* dan tunjangan maka karyawan akan memiliki kewajiban dalam menanggapi tugas dan tanggungjawabnya dengan tingkat keterlibatan karyawan yang tinggi. Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dapat diberi penghargaan khusus dan diakui sebagai pekerja yang luar biasa. Disisi lain, kurangnya penghargaan dapat

Anisa Widyan Parura, Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Dengan Keterlibatan Karyawan Sebagai Mediasi Pada Pt. Sumber Alfaria Trijaya Yang Ada Di Batam, 2018
UIB Respository©2018

membawa karyawan ke kondisi yang cepat lelah dan kurang bersemangat dalam bekerja.

Begitupun dengan kebijakan dan prosedur kerja yang mencakup dukungan organisasi yang dirasakan. Dalam menciptakan budaya keterlibatan karyawan, sistem SDM harus bekerja sama dengan praktek manajerial ketika berhadapan dengan karyawan, seperti kebijakan SDM dalam praktik perekrutan, kebijakan kerja, dan masalah keamanan. Mulai dari proses perekrutan hingga seleksi melibatkan karyawan memaksimalkan kecocokan setiap karyawan dengan jabatan yang diberikan. Manajemen kinerja yang menetapkan tujuan, membangun kepercayaan karyawan, meningkatkan keterlibatan karyawan, mendorong program kesehatan dan keselamatan yang dapat memaksimalkan kesejahteraan karyawan secara fisik dan mental. Pelatihan dan pengembangan adalah pendukung pertumbuhan karyawan dan meningkatkan kebutuhan dasar setiap karyawan. Ini adalah alat untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi yang diterapkan dalam pencapaian tujuan dan peluang pengembangan karir bagi karyawan. Dukungan manajemen dalam peningkatan kualitas kerja bagi karyawan sangat dibutuhkan baik dari perekrutan, pelatihan maupun penghargaan.

Meningkatkan pelayanan terhadap konsumen, seiring dengan peningkatan ritel yang menyebar luas di Kepulauan Riau khususnya di Daerah Pulau Batam ini. Saat ini Alfamart adalah salah satu ritel yang di minati oleh banyak konsumen hal ini dikarenakan tingginya permintaan pasar akan sebuah layanan yang dapat membuat pelanggan merasa nyaman dalam berbelanja serta ritel ini memiliki lokasi yang strategis dan mudah menemukan ritel tersebut. Alfamart didirikan

Anisa Widyan Parura, Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Dengan Keterlibatan Karyawan Sebagai Mediasi Pada Pt. Sumber Alfaria Trijaya Yang Ada Di Batam, 2018
UIB Respository©2018

pada tahun 1989 oleh Djoko Susanto dan keluarga di bawah manajemen PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Alfa supermarket pertama kali didirikan didaerah Ancol dengan nama Toko Gudang Rabat Alfa yang diawali dengan bisnis perdagangan dan distribusi, pada tahun 1999 memasuki sektor minimarket dengan nama Alfaminimart dan pada tahun 2002 diubah menjadi Alfamart. Alfamart disebut sebagai gerai komunitas dikarenakan selalu berpatisipasi dalam meningkatkan kesehjateraan masyarakat melalui program Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (CSR) diantaranya Alfamart Care yang membantu masyarakat dalam kegiatan-kegiatan sosial. Selain itu Alfamart disebut juga sebagai Alfamart Smart yang adalah program yang mendukung pendidikan, serta yang mendukung kegiatan olahraga dalam *event* dengan cara mensponsori kegiatan olahraga. Dalam satu ritel terdapat 9-12 karyawan, diantaranya Kepala Toko, 1 *Assisten* Kepala Toko, Merchandiser, 3-4 bagian kasir, 4-5 Pramuniaga. Berikut Tabel 1.1

Tabel 1.1
Tabel Data Alfamart Yang Tersebar Di Lima (5) Kecamatan Di Batam

NO	KECAMATAN	JUMLAH ALFAMART	JUMLAH KARYAWAN
1	Batam Kota	32	312
2	Sekupang	22	216
3	Batu Aji	19	186
4	Sagulung	19	180
5	Lubuk Baja	9	90
	Total	**101**	**984**

Sumber: HRD Alfamart (2018)

Salah satu cara dalam meningkatkan organisasi adalah melalui kemampuan dalam merekrut, mengembangkan, melatih dan mempertahankan talenta SDM. Sedangkan ritel-ritel yang ada di Batam belum semua memfokuskan pada keterlibatan karyawan dan peningkatan kinerja

Anisa Widyan Parura, Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Dengan Keterlibatan Karyawan Sebagai Mediasi Pada Pt. Sumber Alfaria Trijaya Yang Ada Di Batam, 2018
UIB Respository©2018

karyawan melainkan lebih fokus terhadap kepuasan pelanggan. Adapun kendala yang dihadapi oleh Alfamart yaitu, karyawan yang datang terlambat, hal ini terdapat kurangnya kesadaran akan pentingnya tugas dan tanggung jawab yang telah di embankan bagi karyawan. Harga yang sudah ditetapkan di setiap produk terkadang berbeda dengan harga yang diberikan di kasir. Dapat dikatakan bahwa, telah berkurangnya agenda pelatihan, pengembangan dan kerjasama sehingga berpengaruh buruk bagi karyawan yaitu kurang memperhatikan suatu perubahan yang terjadi antara satu dengan yang lainnya dalam organisasi.

Maka berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul "**Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Dengan Keterlibatan Karyawan Sebagai Mediasi Pada PT.Sumber Alfaria Trijaya yang ada di Batam".**

1.2 Permasalahan Penelitian

Masalah yang dibahas dalam penelitian ini secara singkat dapat dirumuskan sebagai berikut:

A. Apakah Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya di Batam?
B. Apakah Keadilan Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya di Batam?
C. Apakah Kompensasi dan Tunjangan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya di Batam?
D. Apakah Kebijakan dan Prosedur berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya di Batam?

Anisa Widyan Parura, Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Dengan Keterlibatan Karyawan Sebagai Mediasi Pada Pt. Sumber Alfaria Trijaya Yang Ada Di Batam, 2018
UIB Respository©2018

E. Apakah Pelatihan dan Pengembangan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya di Batam?

F. Apakah Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan Keterlibatan Karyawan sebagai mediasi?

G. Apakah Keadilan Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan Keterlibatan Karyawan sebagai mediasi?

H. Apakah Kompensasi dan Tunjangan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan Keterlibatan Karyawan sebagai mediasi?

I. Apakah Kebijakan dan Prosedur berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan Keterlibatan Karyawan sebagai mediasi?

J. Apakah Pelatihan dan Pengembangan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan Keterlibatan Karyawan sebagai mediasi?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

A. Adapun penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut: Untuk mengetahui apakah Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya di Batam.

B. Untukamengetahui apakah Keadilan Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya di Batam .

C. Untuk mengetahui apakah Kompensasi dan Tunjangan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya di Batam.

Anisa Widyan Parura, Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Dengan Keterlibatan Karyawan Sebagai Mediasi Pada Pt. Sumber Alfaria Trijaya Yang Ada Di Batam, 2018
UIB Respository©2018

D. Untuk mengetahui apakah Kebijakan dan Prosedur berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya di Batam

E. Untuk mengetahui apakah Pelatihan dan Pengembangan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya di Batam.

F. Untuk mengetahui apakah Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan Keterlibatan Karyawan sebagai mediasi.

G. Untuk mengetahui apakah Keadilan Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan Keterlibatan Karyawan sebagai mediasi.

H. Untuk mengetahui apakah Kompensasi dan Tunjangan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan Keterlibatan Karyawan sebagai mediasi.

I. Untuk mengetahui apakah Kebijakan dan Prosedur berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan Keterlibatan Karyawan sebagai mediasi.

J. Untuk mengetahui apakah Pelatihan dan Pengembangan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan Keterlibatan Karyawan sebagai mediasi.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak dikemudian hari, adapun manfaat dari peneliti ini adalah sebagai berikut :

Anisa Widyan Parura, Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Dengan Keterlibatan Karyawan Sebagai Mediasi Pada Pt. Sumber Alfaria Trijaya Yang Ada Di Batam, 2018
UIB Respository©2018

A. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat bagi organisasi, apabila perusahaan masih belum mengerti apa arti sebenarnya dari Keterlibatan Karyawan serta peran-peran apa saja yang mendukung dalam Keterlibatan Karyawan di dalam perusahaan baik dari pihak internal maupun eksternal, sehingga dapat mengambi keputusan yang bijaksana.

B. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan pengetahuan oleh karyawan yang belum mengetahui pengaruh mereka terhadap perusahaan.

C. Bagi Akademisi

Sebagai referensi dan informasi untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi keterlibatan karyawan yang berdampak pada kinerja dan komitmen organisasi.

1.4 Sistematika Pembahasan

Sistematika penelitian bertujuan untuk memberikan uraian secara umum, Sistematika pembahasan untuk penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB 1 : PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari uraian secara singkat mengenai latar belakang penelitian, rumusan permasalahan penelitian, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika pembahasan atas penyusunan metodologi dalam penelitian ini.

BAB II : KERANGKA TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Anisa Widyan Parura, Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Dengan Keterlibatan Karyawan Sebagai Mediasi Pada Pt. Sumber Alfaria Trijaya Yang Ada Di Batam, 2018
UIB Respository©2018

Pada bab ini menguraikan mengenai penelitian terdahulu yang sudah dilakukan konsep-konsep dari teori keseluruhan yang berisi tentang penelitian terdahulu, landasan teori, dan kerangka pemikiran.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan mengenai rancangan penelitian, objek penelitian, definisi operasional variabel, serta teknik pengumpulan data dan metode analisis data yang digunakan.

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menguraikan mengenai penjelasan tentang analisa data yang telah diuji dan menjelaskan hipotesis yang telah diuji.

BAB V : KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN REKOMENDASI

Bab ini merupakan bagian akhir dari metodologi penelitian ini yang memuat kesimpulan dari hasil penelitian, keterbatasan yang ditemukan pada penelitian, serta rekomendasi yang diberikan untuk penelitian berikutnya di masa akan datang.

Anisa Widyan Parura, Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Dengan Keterlibatan Karyawan Sebagai Mediasi Pada Pt. Sumber Alfaria Trijaya Yang Ada Di Batam, 2018
UIB Respository©2018