

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang Masalah

Keterikatan kerja (*work engagement*) penting dimiliki setiap karyawan dalam sebuah perusahaan. Keterikatan didefinisikan sebagai perasaan seseorang untuk bertanggung jawab dan peduli terhadap performansi pekerjaannya (Britt, 2012). Keterikatan kerja erat kaitannya dengan kinerja karyawan dan juga kepuasan client. Sehingga dapat dikatakan keterikatan kerja penting bagi organisasi. Salah satu upaya mempertahankan karyawan, menjaga kepuasan pelanggan, dan pencapaian kinerja optimal suatu organisasi adalah dengan meningkatkan keterikatan kerja.

Tingkat keterikatan yang tinggi pada karyawan dapat menguntungkan pihak perusahaan, diantaranya dapat mempertahankan dan meningkatkan produktivitas karyawan, membantu mempertahankan karyawan terbaik dan membantu pencapaian target perusahaan (akker, 2011). Hal ini sesuai dengan pendapat Leither dan Bakker (2010) yang mengatakan bahwa keterikatan kerja memiliki implikasi dengan performa, baik individu maupun perusahaan, ketika karyawan terikat, karyawan merasa lebih menikmati pekerjaannya, sehingga karyawan tersebut akan lebih efektif dalam bekerja. Bakker (2011) juga menjelaskan bahwa karyawan dengan keterikatan kerja tinggi lebih memungkinkan untuk bekerja lebih keras dan memiliki emosi yang lebih positif seperti bersyukur, bahagia dan antusias terhadap pekerjaannya dari pada karyawan dengan keterikatan kerja yang rendah. Sedangkan karyawan dengan keterikatan kerja yang rendah akan merugikan perusahaan, karyawan dengan keterikatan kerja yang rendah

memiliki energi dan semangat yang lebih rendah saat bekerja, tidak menganggap pekerjaan sebagai suatu yang bermakna dan menantang, serta tidak merasa pekerjaan menjadi bagian yang menyenangkan dan mudah melepaskan diri dari pekerjaan (Schaufeli & Bakker, 2013). Oleh karena itu menurut (Sahoo, 2014) keterikatan kerja yang baik mampu membawa organisasi menuju keberhasilan karena kemajuan organisasi saat ini bergantung pada kreativitas sumber daya manusianya.

Berdasarkan berita yang dimuat oleh Suaramerdeka.com bahwasanya rendahnya keterikatan kerja karyawan lulusan SLTA, khususnya yang bekerja dibawah tiga bulan, dikarenakan mereka belum memiliki mental siap kerja, serta belum adanya sikap tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Seperti pada perusahaan ritel Alfamart tingkat *turnover* cukup tinggi terjadi karyawan lulusan SLTA. Sebagian besar mereka tidak siap kerja dan hanya ingin coba-coba, serta belum adanya sikap tanggung jawab terhadap pekerjaannya, bahkan ada yang dua minggu masuk kerja, besoknya sudah keluar. Dimana hal ini terjadi karena rendahnya tingkat keterikatan kerja yang dimiliki oleh karyawan ritel Alfamart, penyebab lain secara pendidikan para calon karyawan yang keluar masuk ini tidak sesuai bidangnya. Misalnya, lulusan SMK yang bukan jurusan ritel kemudian menjadi karyawan bidang penjualan. (kampusnesia.com)

Kesimpulan dari berita diatas bahwasanya rendahnya tingkat keterikatan kerja pada perusahaan ritel Alfamart di seluruh Indonesia dikarenakan banyaknya pekerja dari lulusan SLTA. Dimana dinilai belum siap untuk memulai bekerja, hanya ingin coba-coba, belum adanya tanggung jawab dan merasa pekerjaan tidak sesuai dengan bidangnya. Oleh karena itu penulis berkeinginan untuk menganalisis bagaimana

keadaan perusahaan Alfamart di Batam. Dimana terdapat 12 kecamatan yang ada di Batam. Dimana Alfamart hanya terdapat 12 kecamatan yang ada di Batam, dan memiliki 138 cabang alfamart yang tersebar di berbagai lokasi di Batam. Karyawan yang bekerja pada tiap outlet berjumlah 8-12 karyawan, diantaranya 1 karyawan bertugas sebagai kepala toko, 1 karyawan sebagai asisten kepala toko, 2-4 karyawan bertugas sebagai kasir, 4-6 karyawan bertugas sebagai pramuniaga. Adapun jumlah outlet pada setiap kecamatan Batam dapat dilihat pada Tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1

*Jumlah outlet Alfamart Sesuai Kecamatan Batam*

No	Kecamatan	Jumlah Outlet
1	Batam Kota	34
2	Batu Aji	18
3	Batu Ampar	11
4	Bengkong	13
5	Belakang Padang	0
6	Bulang	0
7	Galang	0
8	Lubuk Baja	12
9	Nongsa	3
10	Segulung	16
11	Sekupang	20
12	Sungai Beduk	11
	Jumlah	138

Sumber: HRD Alfamart

Menurut Bakker *et al.*, (2012) menjelaskan bahwasanya sumberdaya manusia yang memiliki keterikatan dalam bekerja, maka mereka akan bekerja dengan tingkat kinerja yang tinggi. Serta menurut Schafeuli & Bakker, (2014:13) karyawan

yang memiliki keterikatan kerja apabila mereka memenuhi tiga dimensi yaitu *absorption*, *dedication*, dan *vigor*. *Absorption* adalah dimana karyawan memiliki keterikatan dan kesetiaan yang tinggi terhadap perusahaan atau organisasi dimana mereka melakukan pekerjaan penuh dengan konsentrasi dan ketekunan yang tinggi. *Vigor* merupakan keadaan dimana karyawan memiliki ketrikatan pekerjaan pada perusahaan dengan karyawan melakukan pekerjaan dengan benar, dan kemampuan karyawan dalam segi mental dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Dan terakhir *Dedication* dimana keterikatan karyawan terhadap perusahaan dilihat melalui bagaimana mereka selalu kuat dalam menghadapi permasalahan yang dihadapi pada saat menyelesaikan pekerjaan didalam perusahaan. Oleh karena itu, keterikatan kerja sangat diperlukan pada karyawan, jika karyawan memiliki perasaan keterikatan pada pekerjaannya maka permasalahan *turnover* karyawan dapat diatasi.

Sebuah kepemimpinan sangat dibutuhkan bagi seorang manajer untuk dapat mempengaruhi keterikatan kerja dan memotivasi karyawan untuk dapat mencapai tujuan, visi dan misi yang telah dibuat. Menurut Danim & Suparno (2010) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional adalah strategi manajer untuk mengembangkan dan memimpin perusahaan, dimana manajer memiliki visi misi yang jelas dan sejalan dengan perusahaan, manajer yang menggunakan komunikasi yang baik kepada karyawan, manajer yang memberikan semangat positif untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, dan manajer yang memberikan perhatian pribadi terhadap permasalahan yang dialami tiap karyawan. Dengan penekanan seperti itu, diharapkan manajer mampu meningkatkan keterikatan kerja karyawan. Selain itu

kepemimpinan transformasional yang diterapkan manajer dapat berperan sebagai jembatan yang menghubungkan berbagai keputusan antara atasan dan bawahan sehingga pencapaian yang diinginkan dapat berjalan dengan lancar. Lebih lanjut Danim dan Suparno (2010) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai tujuan perubahan pada anggota organisasinya sebagai strategi proses pembelajaran untuk perubahan yang lebih baik pada masa yang akan datang. Dengan pemimpin yang mampu membangun perubahan dengan organisasi yang sesuai dengan nilai-nilai yang ditetapkan dan mengajak seluruh karyawan aktif dalam mencapai tujuan yang sama, maka kepemimpinan transformasional sangat baik digunakan dalam meningkatkan keterikatan kerja karyawan.

Rosari (2010) menjelaskan bahwa teori *person-job fit* atau kecocokan pekerjaan dapat dilihat dari kepribadian karyawan terhadap pekerjaannya. Jika pekerjaan dan kepribadian karyawan satu jalan maka dapat meningkatkan kepuasan pekerjaan dari karyawan dengan sendirinya. Maknanya jika kepribadian dan pekerjaan sejalan karyawan akan memahai arti dari pekerjaannya sehingga karyawan dapat meningkatkan dan mengembangkan dirinya didalam dunia kerja. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa jika karakteristik pekerjaan dengan kebutuhan karyawan untuk melaksanakan tugasnya sesuai, maka akan memperkuat keterikatan dan kesetiaan terhadap pekerjaannya.

Dengan penjelasan diatas maka penulis bertujuan untuk memilih judul pembahasan skripsi yaitu: **Analisis Pengaruh Transformasional Leadership, Person**

**Job Fit terhadap Work Engagement pada Karyawan Ritel Alfamart di Batam.**

## 1.2 Permasalahan Penelitian

Berikut adalah beberapa perumusan masalah yang akan diteliti pada penelitian ini, adapun perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah dalam *Transformasional Leadership* berhubungan positif dengan *Work Engagement*?
2. Apakah *Transformasional Leadership* berkaitan secara positif dengan *Person Job Fit*?
3. Apakah Persepsi karyawan tentang *Person Job Fit* berhubungan positif dengan *Work Engagement* mereka?
4. Apakah dalam *Person Job Fit* yang dirasakan oleh karyawan tersebut memediasi hubungan antara *Transformasional Leadership* dan *Work Engagement*?

## 1.3 Tujuan dan manfaat penelitian

### 1.3.1 Tujuan Penelitian

Berikut beberapa tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui permasalahan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dalam *Transformasional Leadership* bisa mempengaruhi hubungan positif terhadap *Work Engagement*.
2. Untuk mengetahui bahwa *Transformasional Leadership* dikaitkan secara positif dengan *Person Job Fit* terhadap pekerjaan karyawan.
3. Untuk mengetahui tentang Persepsi karyawan terhadap *Person Job Fit* seseorang yang berhubungan positif dengan *Work Engagement* mereka.

4. Untuk mengetahui dalam *Person Job Fit* seseorang yang telah dirasakan karyawan memediasi hubungan antara *Transformasional Leadership* dan *Work Engagement*.

### 1.3.2 Manfaat Penelitian

Berikut beberapa manfaat yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah:

1. Bagi perusahaan

Hasil yang didapat dalam penelitian ini diharapkan sang manager bisa mengetahui kemampuan dari masing-masing karyawan terhadap pekerjaan seseorang, dan itu sangat mempengaruhi dari kemampuan sang karyawan.

2. Bagi akademik

Hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi pembelajaran bagi generasi selanjut nya dalam mempengaruhi kemampuan sang karyawan. Dan penelitian ini juga dapat sebagai referensi untuk penelitian yang serupa untuk waktu yang akan datang.

### 1.4 Sistematika Pembahasan

Pada bagian ini sistematika bertujuan untuk merangkai/membagi beberapa halaman untuk melakukan penelitian ini agar dapat dipahami secara jelas dalam penyusunan skripsi tersebut. Adapun hal-hal yang disampaikan dalam penyusunan tersebut adalah:

**BAB I: PENDAHULUAN**

Pada bab pertama, penulis memulai membahas mengenai latar belakang masalah, selanjutnya permasalahan penelitian, tujuan serta manfaat penelitian dan terakhir adalah sistematika penelitian.

**BAB II: KERANGKA TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS**

Selanjutnya untuk bab kedua, penulis mengutip beberapa penelitian terdahulu yang dapat menguatkan hipotesis model penelitian, dan definisi keseluruhan variabel, serta model yang digunakan pada penelitian dan perumusan hipotesis.

**BAB III: METODE PENELITIAN**

Pada bab ketiga, penulis membahas jenis penelitian, definisi operasional variabel, metode pengambilan sampel, proses pengumpulan data serta metode analisis data.

**BAB IV: ANALISIS PEMBAHASAN**

Untuk bab keempat membahas tentang hasil analisis yang telah didapatkan pada bab sebelumnya. Serta menganalisis data yang dibuat melalui proses analisis sistematis menghasilkan sebuah hipotesa.

**BAB V: KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN REKOMENDASI**

Terakhir untuk bab kelima ini sebagai penutup yang berisi kesimpulan dari semua penelitian serta temuan-temuan yang diperoleh dari hasil analisis. Keterbatasan yang didapat dalam pelaksanaan penelitian dan rekomendasi yang ditulis peneliti untuk membantu penelitian selanjutnya.