

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perubahan lingkungan yang sangat cepat dan kompleks seperti demografi, geografis, lingkungan hidup, serta dampak globalisasi, menuntut perusahaan untuk beradaptasi secara cepat. Artinya manajemen sumber daya manusia harus mampu mengantisipasi berbagai perkembangan yang sedang dan akan terjadi, kemudian melakukan berbagai tindakan untuk menjawab tantangan tersebut, dan pada akhirnya dapat menciptakan keunggulan yang kompetitif yang tidak dimiliki oleh perusahaan lainnya (Badriyah,2013:35).

Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat besar bagi sebuah perusahaan. Karena dapat menciptakan inovasi, sasaran strategi yang bisa diunggulkan dalam perusahaan. Maka dari itu sumber daya manusia merupakan asset bagi perusahaan yang harus di perhatikan kesejahteraannya (Mulyadi,2015:1).

Keterikatan karyawan dalam aktivitas-aktivitas kerja penting untuk diperhatikan karena dengan adanya keterikatan karyawan akan menyebabkan mereka akan mau dan senang bekerja sama, baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama teman kerja. Keterikatan karyawan atau *Employee engagement* dapat diartikan lebih dari kepuasan maksudnya melakukan pekerjaan yang timbul dari diri sendiri dan melakukan pekerjaan dengan senang. *Engagement* adalah tingkat dimana seseorang merasa terlibat, antusias, serta memiliki komitmen dan

memberi usaha lebih untuk perusahaan atau organisasi tempat bekerja. Budaya dapat membangun keterikatan kerja, seperti: tanggung jawab perusahaan, tanggung jawab manajer dan tanggung jawab karyawan (Ferizal, 2016:17). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nurul Indayati dengan judul “Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (2011)” di peroleh hasil bahwa ada pengaruh yang positif signifikan antara Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasional dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Interaksi antara situasi dan kepribadian dapat membentuk perilaku seseorang. Perilaku merupakan cermin budaya dan kepemimpinan. Hal yang dilakukan seseorang dalam organisasi mencerminkan perilaku pemimpinnya dan karyawan cenderung mengikuti pemimpinnya. Dalam perusahaan, keterikatan karyawan berdampak bagi organisasi dalam hal penciptaan hasil yang berhubungan dengan konsumen, seperti peningkatan layanan, kepuasan konsumen, dan loyalitas konsumen. Karyawan yang terikat akan termotivasi untuk meningkatkan produktivitas, dan meningkatkan efektivitas, menerima tantangan dan merasa bahwa pekerjaannya memberi makna dalam dirinya. Pada akhirnya pengalaman ini berdampak positif keterikatan karyawan di level organisasi, yaitu pertumbuhan dan produktivitas organisasi (Permana, 2010).

Penelitian Markos dan Sridevi (2010) menunjukkan bahwa keterlibatan merupakan prediktor terkuat dalam meningkatkan kinerja organisasi, dan menunjukkan hubungan antara bawahan dan pimpinan. Banyak organisasi

percaya bahwa keterlibatan merupakan asset dominan dalam keunggulan bersaing. Keterlibatan karyawan mampu memecahkan masalah organisasi yang menantang seperti meningkatkan penjualan kinerja serta produktivitas kerja (Macey dan Schneider,2008,dalam Shuck, *et al*,2011).

Hasil penelitian Indayati, *et al* (2012) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif keterlibatan karyawan terhadap komitmen organisasional. Artinya semakin tinggi nilai keterlibatan karyawan, semakin tinggi pula nilai komitmen organisasional. Dari hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa keterikatan karyawan berpengaruh dari seorang pemimpin. Pemimpin berperan penting dalam kesuksesan sebuah organisasi atau perusahaan. Keterikatan karyawan muncul dalam sebuah organisasi atau perusahaan karena adanya sifat positif dari seorang pemimpin serta situasi dan kondisi dalam perusahaan.

Dalam organisasi perlu adanya kepemimpinan dan manajemen yang kuat untuk mendapatkan efektivitas kerja secara optimal. Dalam dunia modern seperti sekarang ini, kita memerlukan pemimpin yang dapat menginspirasi anggota organisasi. Menurut Newstrom (2011) mengemukakan bahwa kesuksesan kepemimpinan lebih tergantung pada perilaku, keterampilan, dan tindakan, dan kurang pada sifat personal. Perbedaannya adalah bahwa sifat memberikan potensi dasar, sedangkan perilaku, keterampilan, dan tindakan adalah keberhasilan melepaskan dan mengekspresikan sifat tersebut.

Perilaku pemimpin atau gaya kepemimpinan perlu disesuaikan dengan kondisi kesiapan para bawahannya. Kondisi kesiapan bawahan untuk melakukan

pekerjaan yang berbeda-beda, sehingga diperlukan gaya kepemimpinan yang berbeda pula untuk masing-masing bawahannya, (Colquitt, *et al* 2015).

Penelitian Teviana (2011) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh secara langsung terhadap efektivitas kerja. Dimana perhatian pimpinan terhadap hasil kerja sangat tinggi begitu juga terhadap hubungan dengan para bawahan, sehingga efektivitas kerja pegawai dapat terus meningkat. Kepemimpinan yang berhasil adalah kepemimpinan yang memberikan perhatian tinggi terhadap hasil tugas maupun hubungan dengan para bawahannya.

Kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi dan mendukung orang lain untuk bekerja secara antusias untuk mencapai sasaran (Newstrom,2011). Kesuksesan dalam sebuah perusahaan lebih tergantung pada perilaku pemimpin dan tindakan pada karyawannya. Tujuan perilaku pemimpin adalah untuk membimbing, memantau aktivitas kerja dan memastikan bagaimana karyawan melakukan pekerjaan. Penting bagi karyawan untuk memahami kewajiban dalam bekerja.

Efektivitas kerja merupakan penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan, maka pelaksanaan suatu pekerjaan dinilai baik atau sangat tergantung pada penyelesaian kerja tersebut (Siagian,2002). Dengan demikian dapat dilakukan dengan penelitian hasil kerja yang dilakukan dengan cermat, departemen sumber daya manusia, dan akhirnya organisasi memperoleh keuntungan dengan menjamin bahwa kegiatan perseorangan membantu pusat strategi organisasi.

Di sini objek penelitian dilakukan di UD. Berhasil yang merupakan industri bergerak di bidang garmen yang menghasilkan produk berupa kaos, jaket, seragam olah raga, celana. Ketika berproduksi tidak tergantung perkembangan jaman melainkan pada keinginan pihak konsumen yang mememesannya. Pada belakangan ini industri garmen mengalami penurunan mulai dari produksinya yang tidak maksimal, pemesanan mulai menurun, efektivitas yang tidak stabil (karyawan yang tidak bertanggung jawab akan tugas yang ditetapkan). hal ini menyebabkan pemasukan dari bulan ke bulan mengalami penurunan dan banyak pelanggan membuang pesannya ke pihak lain. Pada industri garmen ini sering membuang produksinya ke pihak ketiga dikarenakan tidak dapat menyelesaikan pesanan. Bahkan untuk setiap harinya dilakukan penambahan jam kerja namun tidak efektif (pekerjaan tetap tidak selesai dan tidak tepat waktu). Kurangnya dari seorang pemimpin mengontrol cara kerja karyawannya, mudah percaya kepada kepala produksi atas hasil produksi yang tidak dapat selesai tepat waktu tanpa melihat sendiri ke bagian produksi. Dengan demikian peran pemimpin sangat dibutuhkan untuk melakukan pengecekan mengenai permasalahan pada industri garmen ini, agar industri garmen mengalami kemajuan dari pesanan yang semakin meningkat dan efektivitas kerja.

Atas latar belakang dan permasalahan dari uraian di atas, maka peneliti terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Keterikatan Karyawan dan Perilaku Pemimpin Terhadap Efektivitas Kerja pada Industri *Garment* UD. Berhasil Surabaya.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan beberapa pertanyaan penelitian, antara lain :

1. Apakah keterikatan karyawan dan perilaku pemimpin berpengaruh secara simultan terhadap efektivitas kerja pada industri *garment* UD. Berhasil Surabaya?
2. Manakah yang memberikan pengaruh dominan antara keterikatan karyawan dan perilaku pemimpin terhadap efektivitas kerja pada industri *garment* UD. Berhasil Surabaya?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh keterikatan karyawan dan perilaku pemimpin secara bersama-sama terhadap efektivitas kerja pada industri *garment* UD. Berhasil Surabaya.
2. Untuk mengetahui faktor mana yang memberikan pengaruh dominan keterikatan karyawan dan perilaku pemimpin terhadap efektivitas kerja pada industri *garment* UD. Berhasil Surabaya.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan dalam melakukan kebijakan untuk mengetahui manfaat keterikatan kerja dan perilaku pemimpin, sehingga dapat mendorong efektivitas kerja.

2. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi sebagai bahan peneliti yang relevan untuk penelitian yang akan datang.

3. Bagi Penulis

Peneliti mengharapkan penelitian ini berguna dalam menambah wawasan penelitian dan sebagai bekal kompetensi akademik yang dapat digunakan di tempat kerja.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Adapun sistematika penelitian skripsi ini yang diuraikan sebagai berikut :

BAB I : Pendahuluan

Bab ini menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II : Tinjauan Pustaka

Bab ini menguraikan landasan teori, model analisis, hipotesis, dan penelitian sebelumnya.

BAB III : Metode Penelitian

Bab ini menguraikan pendekatan penelitian, populasi dan sampel, identifikasi variabel, definisi operasional variabel, jenis data, sumber data, prosedur pengumpulan data, dan teknik analisis.

BAB IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini menguraikan gambaran umum mengenai subyek penelitian, deskripsi hasil penelitian, analisa model, pembuktian hipotesis, dan pembahasan.

BAB V : Simpulan dan Saran

Bab ini menyimpulkan hasil penelitian dan menguraikan saran kepada perusahaan.