

BAB I

PENDAHULUAN

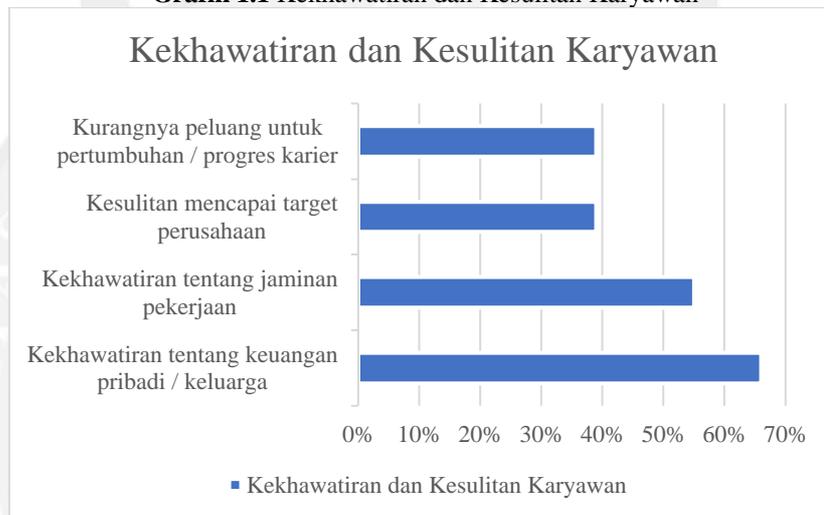
1.1 Latar Belakang

Terjadinya pandemi COVID-19 menyebabkan banyaknya perubahan pada situasi kerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh JobStreet (2020) tentang pengaruh COVID-19 terhadap pencari kerja dan perusahaan yang berada di Indonesia, dinyatakan bahwa seluruh industri terkena dampak pandemi COVID-19. Dalam penelitian JobStreet (2020) dijelaskan bahwa dampak tersebut memiliki pengaruh besar terhadap bisnis, yang membuat beberapa industri terpaksa menutup bisnisnya untuk sementara, atau bahkan menghapus lapangan kerja yang awalnya dibuka oleh industri tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh JobStreet (2020) menyediakan data tiga puluh dua industri yang terkena dampak negatif pandemi COVID-19, salah satunya industri makanan dan minuman. Dampak negatif terhadap industri makanan dan minuman tersebut mempengaruhi bisnis seperti restoran dan kafe.

Berdasarkan penelitian JobStreet (2020), adanya krisis pandemi COVID-19 memiliki dampak negatif terhadap karyawan di berbagai industri. Di mana 56% karyawan terkena dampak negatif yang mempengaruhi pendapatan mereka. Hal ini diakibatkan oleh pembatalan atau penundaan kenaikan upah, pengurangan atau pembekuan upah, dan pengurangan atau penghapusan bonus mereka. Kecemasan tersebut tidak hanya membuat karyawan khawatir akan masalah finansial pribadi

mereka, namun juga memunculkan kekhawatiran akan jaminan status pekerja mereka. Dapat dilihat pada grafik 1.1 kekhawatiran dan kesulitan karyawan dapat berdampak dalam perilaku karyawan di mana kecemasan tersebut dapat membuat karyawan merasa kekurangan peluang bagi pertumbuhan karir mereka karena adanya hambatan promosi atau penilaian kinerja karyawan yang dihentikan.

Grafik 1.1 Kekhawatiran dan Kesulitan Karyawan



Sumber: JobStreet (2020)

Hambatan tersebut dapat menimbulkan kurangnya keinginan karyawan restoran untuk melakukan *extra role performance*. *Extra role performance* mengacu pada kinerja karyawan yang melampaui tugas formal dan persyaratan tugas (Salahat, 2021). Di masa yang tidak pasti ini, posisi seorang pemimpin dalam sebuah organisasi penting dalam membantu meredakan kecemasan karyawan akan kekhawatiran tentang jaminan pekerjaan. Pertukaran antara pemimpin dan karyawan tersebut merupakan *leader member exchange*, yaitu teori yang berfokus pada hubungan kerja antara pemimpin dan karyawan di anggota kerja (Yildiz, 2021). Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Graen dan Uhl-

Bien (1995), telah dinyatakan bahwa teori *leader member exchange* mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.

Pada Maret 2020, Gusri Efendi, selaku ketua Perhimpunan Hotel dan Restoran Indonesia Kota Tangerang Selatan menyatakan adanya penurunan pendapatan pemilik usaha restoran yang mencapai 20 hingga 25 persen (Tempo, 2020). Penurunan tersebut berlanjut pada April 2020 di mana Gusdur Efendi menyatakan akibat adanya pandemi COVID-19, kondisi restoran yang terletak di Tangerang Selatan semakin parah dengan mengalami kerugian mencapai 90 persen (TangerangNews, 2020). Gusdur Efendi menyatakan bahwa penurunan yang menyebabkan kerugian tersebut telah terjadi sejak Februari di mana adanya penurunan pendapatan restoran sebesar 35 persen yang lalu menambah pada bulan April sehingga mencapai 85-90 persen (TangerangNews, 2020). Maka dari itu, penting bagi restoran untuk memberi kepastian kepada karyawan agar bisnis dapat berlanjut secara normal. Hal tersebut dapat dimulai dengan memperkuat praktik manajemen sumber daya manusia restoran agar karyawan tetap sejahtera.

Human resource management practices merupakan aktivitas sumber daya manusia yang melibatkan mengelola dan mengembangkan hubungan karyawan (Armstrong dan Taylor, 2014). Menurut Armstrong dan Taylor (2020), *human resource management* dapat mempengaruhi karyawan dalam berbagai aspek, salah satunya merupakan perilaku, di mana *human resource management practices* dapat mempengaruhi motivasi dan komitmen karyawan. Motivasi karyawan tersebut juga dapat didapatkan dari *psychological empowerment*. Dust, Resick, dan Mawritz mendefinisikan *psychological empowerment* sebagai bentuk motivasi intrinsik

yang mencerminkan orientasi proaktif terhadap rasa pengendalian atas pekerjaan. Sementara, komitmen karyawan terhadap organisasi atau *organizational commitment* telah dibuktikan dapat membuat karyawan memperlihatkan *extra role performance* berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Burney, Henle, dan Widener (2009). Walaupun *organizational commitment* memiliki peran yang signifikan dalam memotivasi karyawan untuk memperlihatkan *extra role performance*, masih sedikit penelitian yang dilakukan tentang topik ini dalam konteks yang besar (Srivastava dan Dhar, 2016). Hal ini menandakan adanya masalah, yaitu kesenjangan dalam literature (*gap in the scientific literature*). Maka dari itu, skripsi ini akan meneliti pengaruh *leader member exchange*, *human resource management practices*, dan *psychological empowerment* terhadap *extra role performance* melalui *organizational commitment* sebagai mediator pada restoran dan kafe di wilayah Tangerang Selatan dengan fokus terhadap analisis perilaku karyawan di dalam sebuah organisasi.

1.2 Pertanyaan Penelitian

Penelitian ini memiliki pertanyaan sebagai berikut:

- 1) Apakah ada pengaruh positif *leader member exchange* terhadap *organizational commitment* dalam restoran dan kafe di wilayah Tangerang Selatan?
- 2) Apakah ada pengaruh positif *human resource management practices* terhadap *organizational commitment* dalam restoran dan kafe di wilayah Tangerang Selatan?
- 3) Apakah ada pengaruh positif *psychological empowerment* terhadap *organizational commitment* dalam restoran dan kafe di wilayah Tangerang Selatan?
- 4) Apakah ada pengaruh positif *organizational commitment* terhadap *extra role performance* dalam restoran dan kafe di wilayah Tangerang Selatan?
- 5) Apakah ada pengaruh positif *organizational commitment* sebagai peran mediasi antara *leader member exchange* dan *extra role performance* dalam restoran dan kafe di wilayah Tangerang Selatan?
- 6) Apakah ada pengaruh positif *organizational commitment* sebagai peran mediasi antara *human resource management practices* dan *extra role performance* dalam restoran dan kafe di wilayah Tangerang Selatan?
- 7) Apakah ada pengaruh positif *organizational commitment* sebagai peran mediasi antara *psychological empowerment* dan *extra role performance* dalam restoran dan kafe di wilayah Tangerang Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

- 1) Untuk menguji pengaruh positif *leader member exchange* terhadap *organizational commitment* dalam restoran dan kafe di wilayah Tangerang Selatan.
- 2) Untuk menguji pengaruh positif *human resource management practices* terhadap *organizational commitment* dalam restoran dan kafe di wilayah Tangerang Selatan.
- 3) Untuk menguji pengaruh positif *psychological empowerment* terhadap *organizational commitment* dalam restoran dan kafe di wilayah Tangerang Selatan.
- 4) Untuk menguji pengaruh positif *organizational commitment* terhadap *extra role performance* dalam restoran dan kafe di wilayah Tangerang Selatan.
- 5) Untuk menguji pengaruh positif *organizational commitment* sebagai peran mediasi antara *leader member exchange* dan *extra role performance* dalam restoran dan kafe di wilayah Tangerang Selatan.
- 6) Untuk menguji pengaruh positif *organizational commitment* sebagai peran mediasi antara *human resource management* dan *extra role performance* dalam restoran dan kafe di wilayah Tangerang Selatan.
- 7) Untuk menguji pengaruh positif *organizational commitment* sebagai peran mediasi antara *psychological empowerment* dan *extra role performance* dalam restoran dan kafe di wilayah Tangerang Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Praktis

Peneliti berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat praktis dalam restoran dan kafe di wilayah Tangerang Selatan dengan berkontribusi dalam mengidentifikasi masalah yang ada dan membantu meningkatkan adanya *extra role performance* dan meningkatkan *organizational commitment* karyawan tetap terhadap tempat kerjanya.

1.4.2 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis yang dapat membentuk suatu dasar bagi penelitian baru di masa depan yang akan meneliti topik penelitian yang sama. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan untuk membantu peneliti dalam menambah wawasan dan memahami hubungan antara *leader member exchange*, *human resource management practices*, *psychological empowerment*, *organizational commitment*, dan *extra role performance*.

1.5 Sistematika Penulisan

Skripsi ini terdiri dari 5 bab dan beberapa sub bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

Bab 1: PENDAHULUAN

Isi bab ini merupakan latar belakang, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian yang terbagi menjadi manfaat praktis dan manfaat teoritis, dan sistematika penulisan.

Bab 2: LANDASAN TEORI

Isi bab ini merupakan *human resource management*, *organizational behavior*, *leader member exchange*, *psychological empowerment*, *organizational commitment*, *extra role performance*, hipotesis penelitian yang terbagi menjadi kaitan *organizational commitment* dan *extra role performance*, kaitan *leader member exchange* dan *organizational commitment*, kaitan *human resource management practices* dan *organizational commitment*, kaitan *psychological empowerment* dan *organizational commitment*, *organizational commitment* sebagai mediator, dan model penelitian.

Bab 3: METODOLOGI PENELITIAN

Isi bab ini merupakan paradigma penelitian, desain penelitian, objek penelitian, subjek penelitian, unit analisis, jenis penelitian, etika pengumpulan data, jenis variabel, sumber dan teknik pengumpulan data, desain sampel, analisis data, dan studi pendahuluan yang terbagi menjadi uji reliabilitas dan uji validitas.

Bab 4: ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Isi bab ini merupakan profil responden, analisis statistik deskriptif yang dibagi menjadi analisis deskriptif *leader member exchange*, analisis deskriptif *human resource management practices*, analisis deskriptif *psychological empowerment*, analisis deskriptif *organizational commitment*, dan analisis deskriptif *extra role performance*, analisis statistik inferensial yang terbagi menjadi model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*), dan hasil uji hipotesis dan pembahasan.

Bab 5: KESIMPULAN DAN SARAN

Isi bab ini merupakan kesimpulan, implikasi teoritis, implikasi manajerial, dan keterbatasan penelitian dan saran.

