

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi, baik organisasi bisnis maupun organisasi publik merupakan kesatuan yang tidak terpisahkan. Organisasi dapat berjalan sesuai dengan harapan yang telah ditentukan, jika di dalamnya ada orang-orang dengan tujuan yang sama, yang bersedia membuat organisasi tempat ia bekerja dan mencari nafkah dengan peningkatan keuntungan dan perkembangan dari tahun ke tahun. Memasukkan prinsip-prinsip perilaku organisasi ke tempat kerja dapat menghasilkan banyak hasil organisasi yang penting. Pertama, perusahaan dapat dikenal sebagai tempat kerja yang baik, seperti Genentech, Boston Consulting Group, Qualcomm, McKinsey & Company, Procter & Gamble, Facebook, dan Southwest Airlines, yang telah terbukti menghasilkan kinerja yang unggul. Kedua, manajer yang memiliki keterampilan interpersonal dapat membantu organisasi dan mempertahankan karyawan yang memiliki kinerja tinggi. Ketiga, ada hubungan yang kuat antara kualitas hubungan tempat kerja dan kepuasan kerja karyawan, stres, dan turn over (Robbins & Judge, 2017).

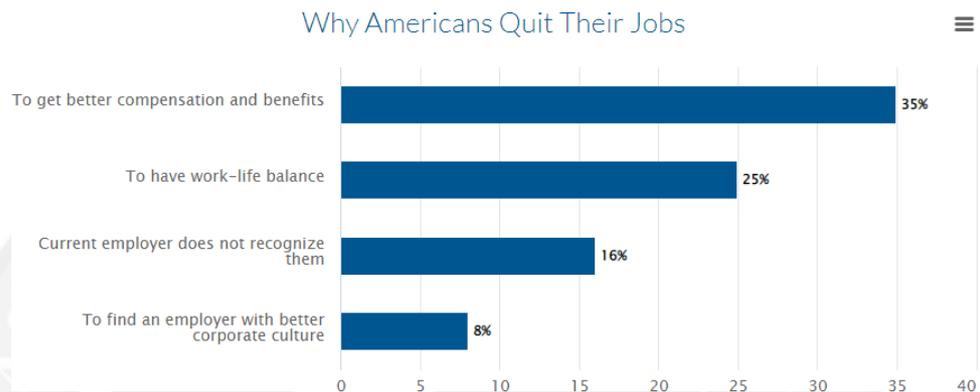
Dengan demikian, sumber daya manusia merupakan bagian manajemen yang berfokus pada bagaimana menarik, mempekerjakan, melatih, memotivasi, dan mempertahankan karyawan. Karyawan yang kuat menjadi sumber keunggulan kompetitif dalam lingkungan global yang menghadapi perubahan

yang cepat dan kompleks.

Berdasarkan Job Outlook Report 2022, terjadi fenomena baru di mana banyak karyawan yang memutuskan untuk mengundurkan diri dari perusahaan. Fenomena terjadi karena adanya perbedaan antara ekspektasi dan kenyataan. Hal ini meliputi beberapa aspek, seperti gaji yang dianggap tidak sepadan, tugas dan pekerjaan di luar lingkup pekerjaan yang disepakati, industri kerja gak seperti yang dibayangkan, dan ketidakbebasan memilih bekerja secara WFH atau WFO (Siregar, 2022). Selain itu, Menteri Keuangan Sri Mulyani Indrawati mulai mewaspadainya adanya fenomena tenaga kerja yang enggan bekerja dari kantor, seperti yang terjadi di negara-negara maju seperti di AS. Hal ini secara tidak langsung memicu kenaikan inflasi. Permintaan barang yang tinggi tidak dibarengi dengan ketersediaan barang karena tenaga kerja tumbuh melambat (Pangastuti, 2021).

Berdasarkan survey yang dilakukan oleh Financesonline.com (2022), di Amerika Serikat terdapat alasan-alasan mengapa karyawan mengundurkan diri dari perusahaan. Namun, penting untuk dicatat bahwa ada sedikit perbedaan antara perspektif pengusaha dan karyawan, terutama tentang apa yang akan memotivasi seorang u berniat untuk keluar. Di Indonesia, beberapa faktor yang mempengaruhi karyawan resign atau mengundurkan diri seperti situasi tempat kerja lingkungan kerja adalah suatu kondisi kerja yang bertujuan untuk menciptakan lingkungan dan situasi kerja yang menyenangkan bagi karyawan dalam rangka membantu mereka mencapai tujuan perusahaan pekerja untuk menyelesaikan pengunduran diri mereka.

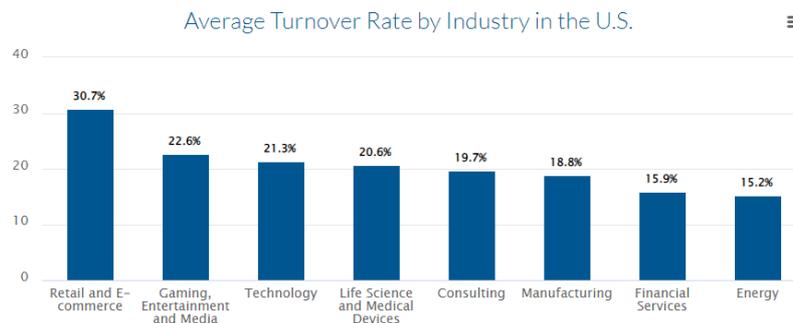
Pada perspektif perusahaan, percaya bahwa peluang baru lebih berat daripada ketidakpuasan kerja bagi karyawan tetapi karyawan mengatakan sebaliknya.



Gambar 1.1 Alasan Karyawn Mengundurkan Diri dari Perusahaan

Sumber : Financesonline.com (2022)

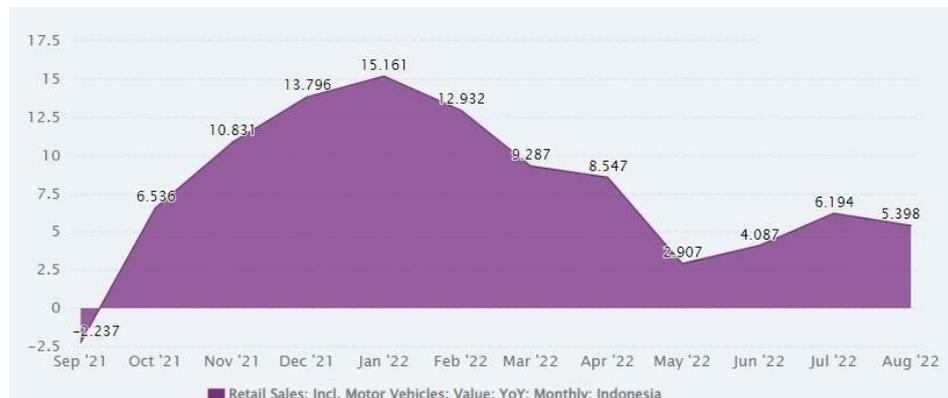
Gambar di atas menunjukkan bahwa alasan utama karyawan mengundurkan dari perusahaan adalah untuk mendapatkan gaji yang lebih baik, kemudian untuk mendapatkan keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan individu, lalu adanya karyawan yang tidak diakui oleh atasannya dan untuk perusahaan yang memiliki budaya perusahaan yang lebih baik (Financesonline.com, 2022). Selanjutnya industri dengan tingkat turnover karyawan tertinggi di Amerika Serikat adalah industry retail dan e-commerce (Financesonline.com, 2022).



Gambar 1.2 Tingkat Turnover Rata-Rata Menurut Industri

Sumber : Financesonline.com (2022)

Pada gambar di atas menunjukkan tingkat turnover karyawan menurut industri pada tahun 2020, yang memiliki tingkat *turn over* tertinggi adalah ritel dan *e-commerce* (30,7%), game, hiburan, dan media (22,6%), teknologi (21,3%), dan *life science* dan alat kesehatan (20,6%). Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu untuk meningkatkan sistem kerja yang dilakukan oleh masing-masing komponen di perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan bukanlah hal yang mudah untuk diperoleh dan dipertahankan secara konsisten. Manajemen perusahaan yang baik adalah dasar dari kesuksesan sebuah perusahaan. (Financesonline.com, 2022). Beberapa faktor dalam mencapai keberhasilan adalah efisiensi dan efektifitas sumber daya manusia sumber daya, kerjasama tim yang solid, fokus pada target perusahaan, dan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia di perusahaan berkontribusi terhadap kualitas kinerja karyawan. Berikut adalah pertumbuhan bisnis retail di Indonesia.



Gambar 1.3 Pertumbuhan Bisnis Retail di Indonesia Tahun 2022

Sumber : CEIC Data (2022)

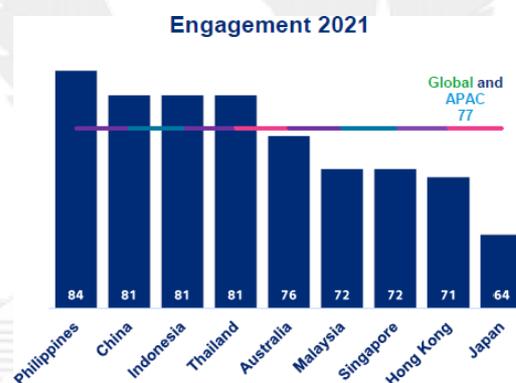
Data di atas menunjukkan bahwa pertumbuhan penjualan ritel Indonesia dilaporkan sebesar 5.4 % pada Agustus 2022. Rekor ini turun dibanding sebelumnya yaitu 6.2 % pada Juli 2022. Data Pertumbuhan Penjualan Ritel Indonesia diperbarui bulanan, dengan rata-rata 8.2 % dari Januari 2011 sampai Agustus 2022, dengan 140 observasi. Data ini mencapai angka tertinggi sebesar 28.2 % pada Desember 2013 dan rekor terendah sebesar -20.6 % pada Mei 2020 (CEIC Data, 2022). Data di atas menjelaskan bahwa dibutuhkan sistem manajemen kinerja mulai mengalami perbaikan.

Hasil kerja juga dipengaruhi oleh beberapa hal, seperti *job involvement*, *job characteristics* dan *work engagement*. Keterlibatan individu atau disebut *job involvement* berkaitan dengan sikap kerja. Keterlibatan mengukur sejauh mana seseorang berpartisipasi secara aktif dengan memiliki tingkat kinerja yang ingin diraih sebagai bentuk pengakuan aktualisasi diri (Hartini et al., 2021).

Sumber daya yang terpenting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia. Orang-orang yang memberikan, tenaga, kreativitas, usaha dan bakat

mereka kepada organisasi agar organisasi tetap eksistensi. Setiap manusia mempunyai karakteristik individu dan sikap yang berbeda antara yang satu dengan yang lainnya (Hartini et al., 2021:57). *Job characteristics* khusus diperoleh dari para ahli. Meskipun meskipun hal tersebut adalah metode pengumpulan data yang baik, namun sering mengabaikan persepsi pekerja tentang apa yang mereka lakukan di tempat kerja (DeCenzo et al., 2016).

Work engagement tidak kalah penting dalam mempengaruhi *job outcome*. Tingkat keterlibatan di kawasan Asia-Pasifik sejalan dengan tingkat global dan sangat bervariasi di dalam kawasan, Phillipines menduduki peringkat pertama, kemudian China dan posisi ketiga ditempati oleh Indonesia (McLennan, 2020).



Gambar 1.4 Tingkat Engagement Tahun 2021

Sumber : Mc Lenan (2021)

Berdasarkan gambar di atas, terlihat mayoritas karyawan tingkat *work engagement* karena beberapa alasan, seperti: ingin tetap bersama organisasi dan merasa bersemangat dengan misinya, termotivasi untuk membantu keberhasilan organisasi dan merasa berenergi dan tidak sabar untuk datang bekerja (McLennan, 2020). Semakin tinggi *work engagement* dapat membantu organisasi dalam menyelesaikan masalah yang ada dan penting bahwa karyawan terikat dalam mencapai tujuan organisasi.

Penilaian *job outcome* biasa juga disebut penilaian prestasi karyawan merupakan bagian yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia. Penilaian kinerja sering dipakai sebagai dasar *job outcome* perusahaan. Kinerja karyawan di PT Wira Jaya Prima Motor kurang berjalan dengan baik. Setelah dilakukan wawancara dengan pimpinan PT Wira Jaya Prima Motor diketahui bahwa kondisi kinerja karyawan masih kurang maksimal. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil penjualan pada PT Wira Jaya Prima Motor dalam delapan bulan terakhir sebagai berikut :

Tabel 1.1

Data Target Dan Realisasi Hasil Penjualan PT Wira Jaya Prima Motor
Bulan Maret Sampai Oktober

Bulan	Target	Realisasi	Presentase
Maret	5.456.350.000	4.384.657.415	80,36%
April	5.452.560.000	4.363.677.216	80,03%
Mei	5.455.600.000	4.361.518.600	79,95%
Juni	5.451.732.000	4.330.577.478	79,43%
Juli	5.462.630.000	4.363.673.443	79,88%
Agt	5.453.240.000	4.358.739.460	79,93%
September	5.456.035.000	4.341.524.612	79,57%
Oktober	5.475.400.000	4.361.779.400	79,66%

Dari tabel 1.1 menunjukkan bahwa penjualan PT Wira Jaya Prima Motor selama 8 bulan terakhir mengalami fluktuasi yang cenderung tidak tercapai target. Kurang optimalnya kinerja karyawan PT Wira Jaya Prima Motor berdampak pada realisasi pendapatan PT Wira Jaya Prima Motor yang cenderung tidak mencapai target penjualan. Oleh sebab itu PT Wira Jaya Prima Motor harus berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Target tiap bulan berbeda berdasarkan permintaan pasar, dimana bulan-bulan tertentu target mengalami kenaikan.

Untuk itu focus pada penelitian ini adalah PT Wira Jaya Prima Motor yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang automotif dan berlokasi di kota Makassar. Berdasarkan Badan Pusat Statistik makassar (2020), menunjukkan bahwa tingkat pengangguran di Kota Makassar periode 2018 hingga 2020 mengalami peningkatan, sehingga banyak perusahaan yang kekurangan karyawan seperti yang terjadi pada PT Wira Jaya Prima Motor yang hanya memiliki 61 orang karyawan.



Gambar 1.5 Jumlah Pengangguran di Makassar tahun 2018-2020

Sumber: Badan Pusat Statistik Makassar (2020)

Data BPS di atas menunjukkan bahwa tahun 2020, jumlah pengangguran meningkat dari tahun sebelumnya yaitu dari 68.448 jiwa menjadi 11.0833 jiwa. Jika kondisi tersebut tetap dibiarkan, maka akan berdampak kepada hasil kerja karyawan. Perusahaan dapat dikatakan memiliki *job outcome* yang baik, jika memiliki jumlah sumber daya manusia yang cukup dan mampu untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Jika perusahaan tidak memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, maka akan berdampak kepada hasil kerja dan sebaliknya, jika perusahaan memiliki sumber daya manusia yang baik, maka tujuan perusahaan akan tercapai. Meningkatkan hasil kerja (*job outcome*) ini tidak hanya bermanfaat bagi perusahaan, tetapi juga bagi karyawan itu sendiri.

1.2 Rumusan Masalah

Mengacu pada uraian di atas yang telah dikemukakan, maka penulis merumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh positif *job involvement* terhadap *job outcome* ?
2. Apakah terdapat pengaruh positif *job involvement* terhadap *work engagement* ?
3. Apakah terdapat pengaruh positif antara *job characteristics* terhadap *job outcome* ?
4. Apakah terdapat pengaruh positif antara *job characteristics* terhadap *work engagement* ?
5. Apakah terdapat pengaruh positif *work engagement* terhadap *job outcome* ?
6. Apakah terdapat pengaruh *job involvement* terhadap *job outcome* melalui

work engagement ?

7. Apakah terdapat pengaruh *job characteristics* terhadap *job outcome* melalui *work engagement*?

1.3 Tujuan Penelitian

Diketahuinya permasalahan pokok seperti yang telah disebutkan diatas maka tujuan penelitian tersebut adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh positif *job involvement* terhadap *job outcome*.
2. Untuk mengetahui pengaruh positif *job involvement* terhadap *work engagement*.
3. Untuk mengetahui pengaruh positif antara *job characteristics* terhadap *job outcome*.
4. Untuk mengetahui pengaruh positif antara *job characteristics* terhadap *work engagement*.
5. Untuk mengetahui pengaruh positif *work engagement* terhadap *job outcome*.
6. Untuk mengetahui pengaruh *job involvement* terhadap *job outcome* melalui *work engagement*.
7. Untuk mengetahui pengaruh *job characteristics* terhadap *job outcome* melalui *work engagement*

1.4 Manfaat Penelitian

Segala hal yang diteliti oleh peneliti selalu terdapat manfaat yang diharapkan oleh peneliti kepada pengusaha, universitas, maupun pihak-pihak lain yang terkait, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan tentang kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi pihak perusahaan

Memahami perilaku karyawan untuk memberikan suatu kontribusi padaperusahaan dalam peningkatan kinerja karyawan.

b. Bagi akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dalam melakukan penelitian lain.

c. Bagi penulis

Sebagai sarana menambah cakrawala pemikiran dan menerapkan ilmupengetahuan yang telah diperoleh di bangku perguruan tinggi.

1.5 Batasan Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pembatasan dalam penelitian :

1. Responden yang dipilih terbatas pada responden yang merupakan karyawan PTWira Jaya Prima Motor dengan lama bekerja > 1 tahun.
2. Penetapan lokasi pengambilan sampel terbatas pada PT Wira Jaya PrimaMotor.

1.6 Sistematika Penelitian

Peneliti secara sistematis menyusun makalah penelitian ini menjadi lima bab untuk menyederhanakan dan memberikan gambaran langsung dan mendetail tentang penelitian ini. Lima bab ini terdiri dari pendahuluan, tinjauan literatur, metodologi penelitian, hasil dan pembahasan, dan kesimpulan dan saran

BAB 1: PENDAHULUAN

Pada bab ini, peneliti menjelaskan mengenai latar belakang dari penelitian, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, justifikasi penelitian, metode penelitian, lingkup masalah, dan garis besar dalam penelitian ini

BAB 2: TINJAUAN LITERATUR

Pada bab ini dijelaskan mengenai tinjauan literatur yang relevan secara teoritis dan dasar yang digunakan dalam mendukung penelitian. Selanjutnya, teori yang digunakan dalam bab ini membantu peneliti untuk melakukan analisis dan pembuktian hipotesis dalam penelitian ini.

BAB 3: METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan jenis metode yang digunakan untuk penelitian, termasuk pengumpulan data, analisis data, serta pengujian hipotesis.

BAB 4: HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menunjukkan analisis data serta jawaban dari masalah penelitian yang telah dilakukan dari data yang sudah dikumpulkan dari kuesioner dimana data tersebut dianalisa variabel dan indikator variabelnya.

BAB 5: KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisi kesimpulan diambil dari pembahasan di bab-bab

sebelumnya. Selain itu, kesimpulan yang dihasilkan dapat digunakan sebagai rekomendasi atau saran untuk penelitian selanjutnya.

